



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

Les communes de 1 000 à 1 999 habitants

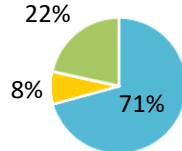
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **79%**

Les communes entre 1 000 et 1 999 habitants représentent 5,5 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2023 et emploient 1,4 % des effectifs. 45 communes ont transmis leur RSU sur les 57 recensées.
> 687 agents recensés dans ces collectivités dont 486 fonctionnaires, 53 contractuels permanents et 148 contractuels non permanents

Effectifs

- 71% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	3	29	11	45
Contractuels permanents	1	13	2	35
Contractuels non permanents	1	19	5	39

- 5,66 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

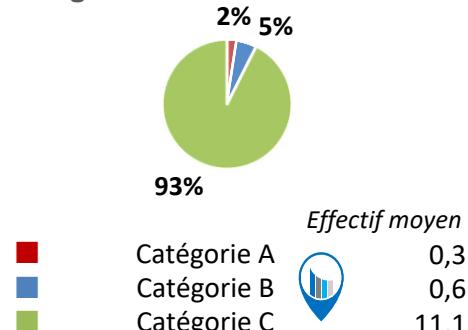
- ⇒ 1,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 57% d'agents relevant de la filière technique

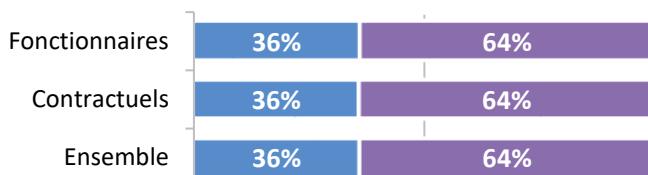
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,5%	20,8%	25,0%	3,1
Technique	57,0%	60,4%	57,3%	6,9
Culturelle	1,0%	3,8%	1,3%	0,8
Sportive	0,2%	1,9%	0,4%	0,5
Sociale	9,7%	3,8%	9,1%	1,5
Médico-sociale	0,0%	5,7%	0,6%	1,5
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Police municipale	0,6%	0,0%	0,6%	1,5
Animation	6,0%	3,8%	5,8%	2,4
Total	100%	100%	100%	13

- 93% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

■ Hommes
■ Femmes

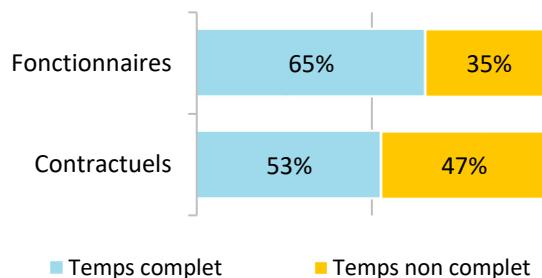


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 53% des agents

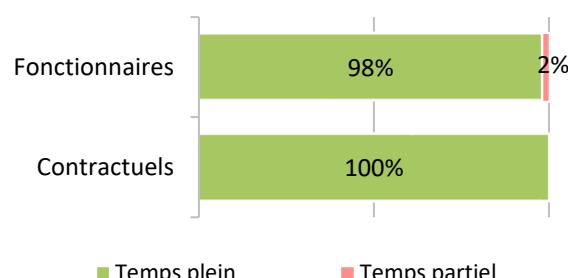
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	19%
ATSEM	9%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Agents de maîtrise	4%

Temps de travail des agents permanents

- 65% des fonctionnaires à temps complet contre 53% des contractuels



- 2% des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	100%	Culturelle	100%
Sportive	100%	Sportive	100%
Sociale	57%	Sociale	100%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
3,5% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

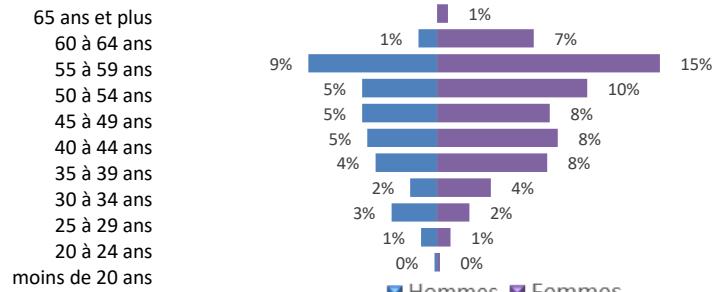
- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,46
Contractuels permanents	40,58
Ensemble des permanents	47,68

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,13



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

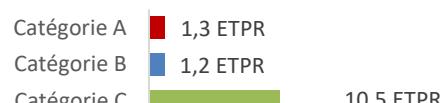
Équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

- En moyenne, 14,8 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 9,9 fonctionnaires
- > 2,5 contractuels permanents
- > 2,4 contractuels non permanents

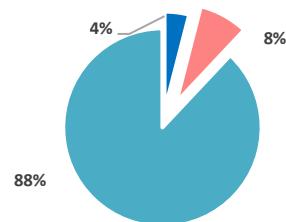
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

4,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 12,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,6%	59,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
12,3 agents	12 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	⬇️	-3,4%
Contractuels	⬆️	6,0%
Ensemble	⬇️	-2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	28%
Départ à la retraite	21%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Mise en disponibilité sur demande	13%
Démission	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	38%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	24%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	15%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (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

- Ruptures conventionnelles actées en 2023

2,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% 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



0% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Budget et rémunérations

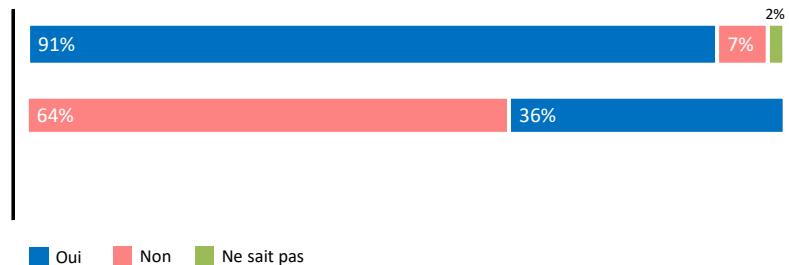


- Les charges de personnel représentent 37,52 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 37,52 % des dépenses de fonctionnement
	1 400 575 €	525 464 €	→ Soit 37,52 % des dépenses de fonctionnement

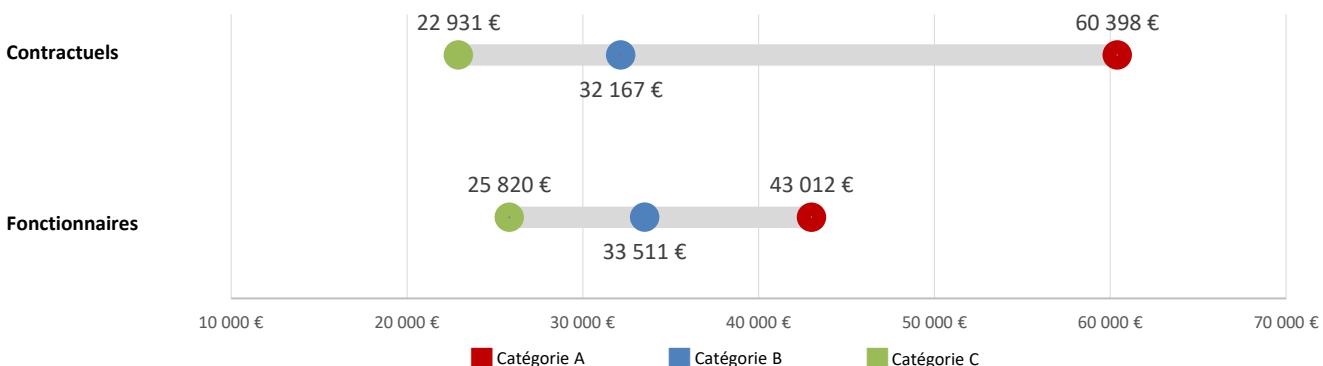
- Mise en place du RIFSEEP

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



75% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

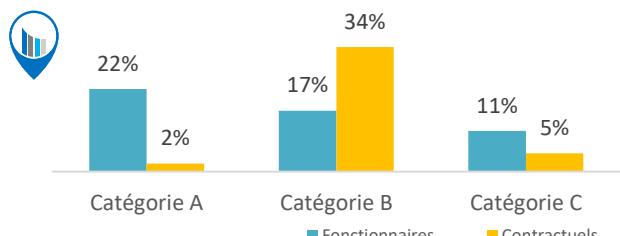


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,24 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

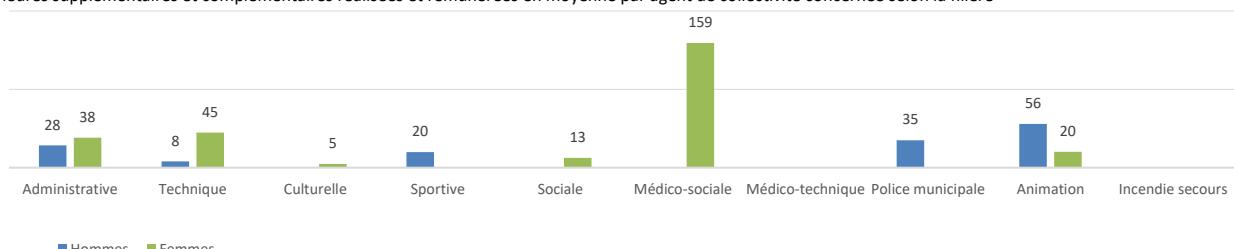
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,91%
Contractuels sur emplois permanents	7,02%
Ensemble	11,24%

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



- En moyenne, 358 heures supplémentaires/complémentaires pour les 84% de collectivités concernées

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



■ Hommes ■ Femmes

- 42% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 14,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 16,3 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)	3,88%	4,47%	3,93%	0,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,10%	4,47%	5,94%	0,73%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,32%	4,47%	6,14%	0,73%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

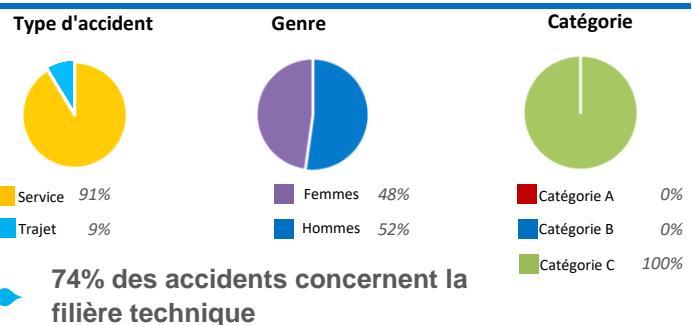
- > 35,23 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 27% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

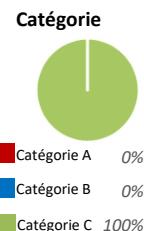
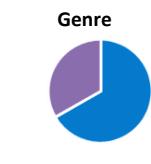


- 74% des accidents concernent la filière technique

Handicap

- 20% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **2,2%**



0,3 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

8 488 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

500 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **836 €**

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



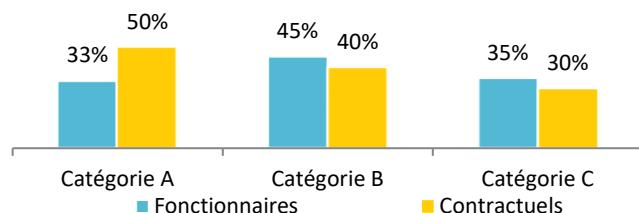
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

1,4% des femmes
3,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 35% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
34% des femmes et 37% des hommes

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

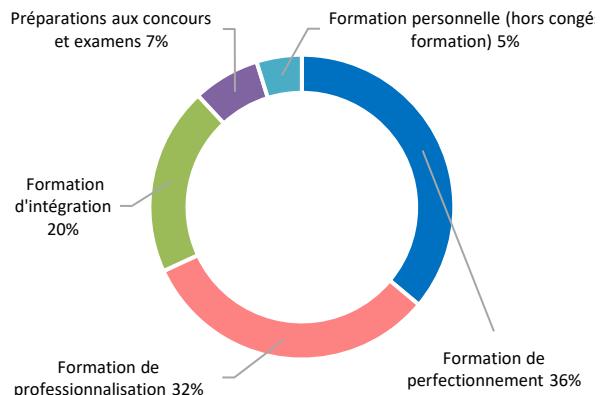


- Le budget médian consacré à la formation est de 2 566 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	77%
Autres organismes	17%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	26%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 43% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

55% 43% 2%

Dont 15,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen

annuel par 183 € 126 €
bénéficiaire

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

56% 31% 11% 2%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

58% 31% 9% 2%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

38% 31% 29% 2%

Relations sociales

- 24% des collectivités concernées par des grèves

73% 24% 2%

11 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 98% non précisé 2%

- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

— Précisions méthodologiques —

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

s

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

● 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 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