



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

Les communes de 5 000 à 9 999 habitants

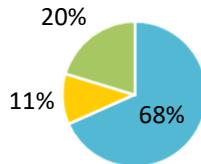
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **80%**

Les communes de 5 000 à 9 999 habitants représentent 2,9% des collectivités et établissements publics territoriaux et emploient 5,5% des effectifs. 24 communes ont transmis leur RSU sur les 30 recensées.
> 2 781 agents recensés dans ces collectivités dont 1 901 fonctionnaires, 315 contractuels permanents et 565 contractuels non permanents

Effectifs

- 68% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	34	141	79	24
Contractuels permanents	1	99	16	22
Contractuels non permanents	2	76	25	24

- En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 6,98 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

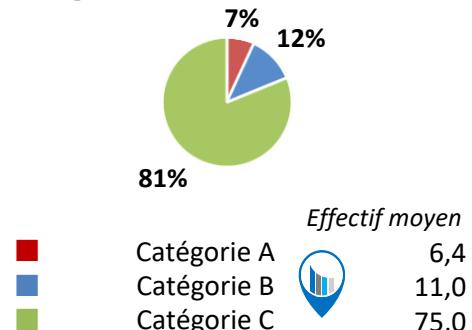
- ⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 17,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 43% d'agents relevant de la filière technique

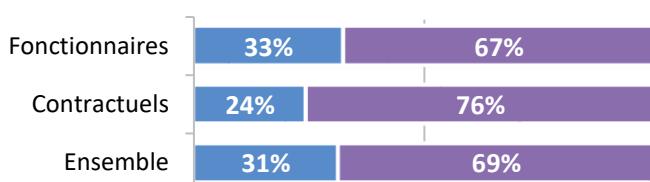
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
				Total
Administrative	22,9%	14,3%	21,7%	20,0
Technique	44,2%	33,0%	42,6%	39,4
Culturelle	5,0%	6,3%	5,2%	5,2
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	8,6%	7,9%	8,5%	8,6
Médico-sociale	2,6%	3,2%	2,7%	4,9
Police municipale	5,3%	0,0%	4,6%	4,2
Animation	11,1%	35,2%	14,5%	14,6
				95

- 81% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

■ Hommes
■ Femmes

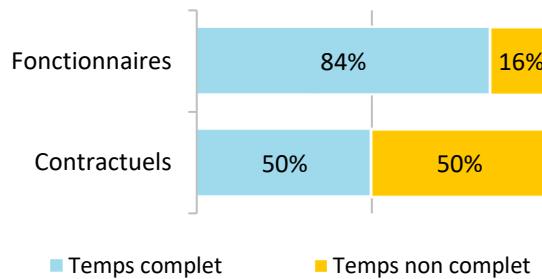


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 33% des agents

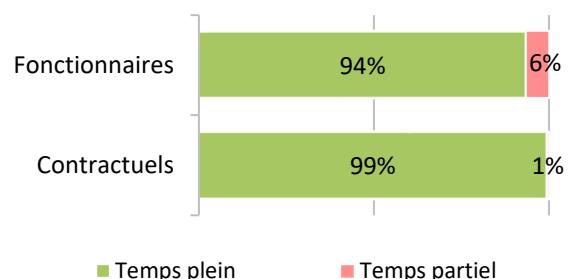
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	13%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	6%

Temps de travail des agents permanents

- 84% des fonctionnaires à temps complet contre 50% des contractuels



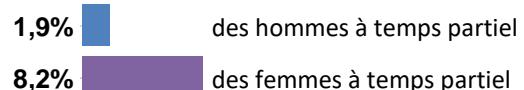
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	30%	Culturelle	95%
Animation	26%	Animation	77%
Culturelle	25%	Technique	37%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

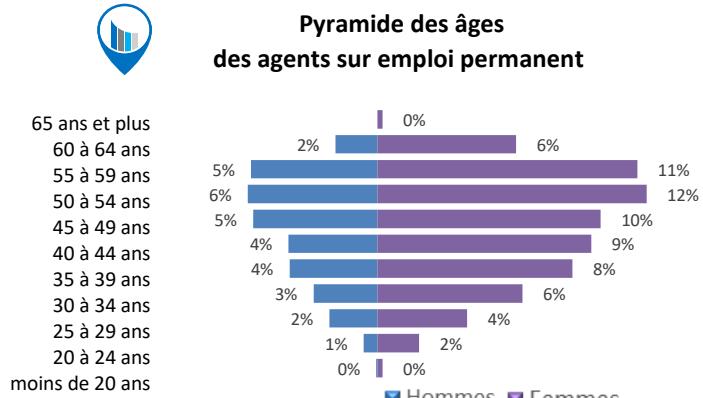


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,58
Contractuels permanents	37,59
Ensemble des permanents	46,16
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,94



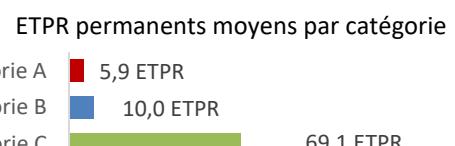
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

- En moyenne, 99,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



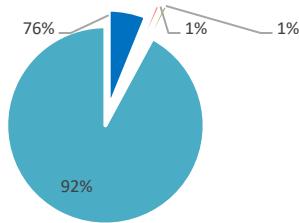
- > 73,6 fonctionnaires
- > 13,1 contractuels permanents
- > 13,2 contractuels non permanents



Positions particulières

4,9% 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 mise à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 20%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,8%	110,7%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
86,6 agents	92,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*	
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	
Fonctionnaires	↗ 0,8%
Contractuels	↗ 64,1%
Ensemble	↗ 6,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	52%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Départ à la retraite	9%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	45%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

* 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, 2,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

- 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



Moins de 1 agent sur 10

1,84% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 25% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	-	1
Sanctions 4 ^{ème} 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 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	58%
Incorrrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Irresse	8%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 55,47 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 55,47 % des dépenses de fonctionnement
	7 447 876 €	4 131 407 €	→

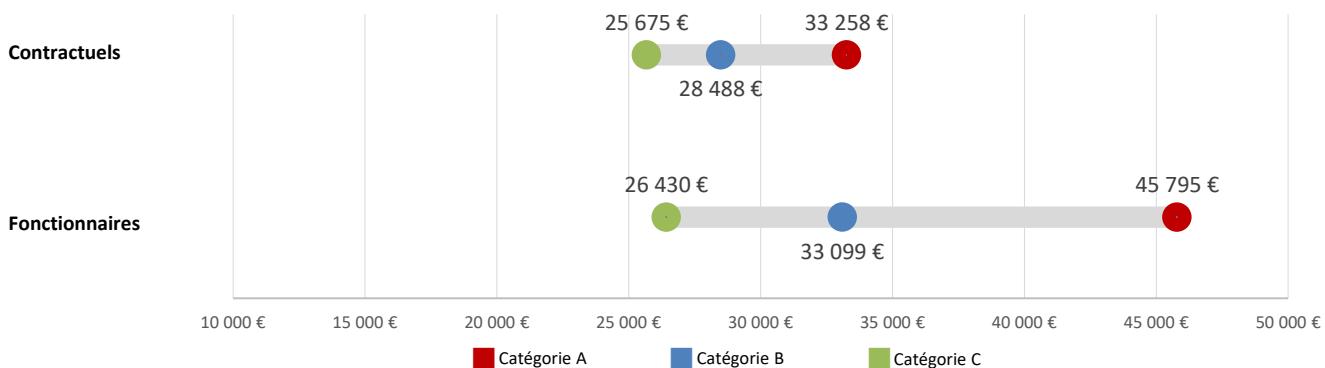
- Mise en place du RIFSEEP

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



79% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

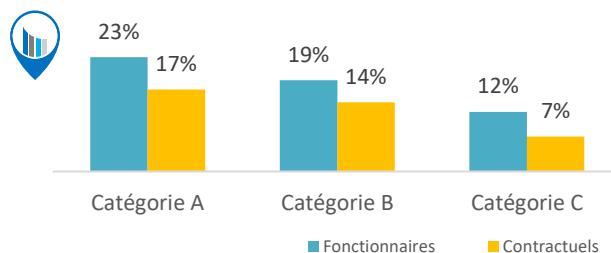


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,6 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

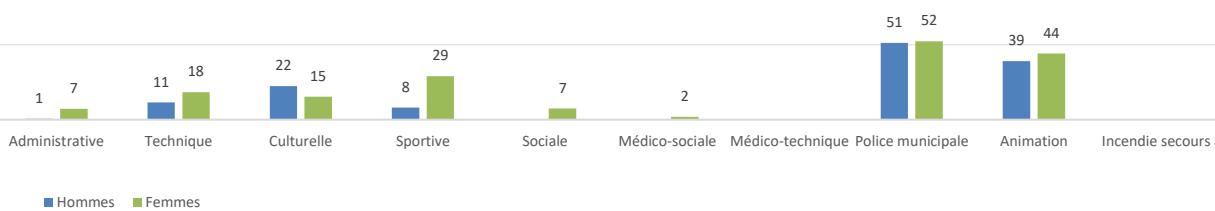
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,28%
Contractuels sur emplois permanents	8,94%
Ensemble	13,60%

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



- En moyenne, 1663 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



■ Hommes ■ Femmes

- 75% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 17,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 6,3 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)	4,88%	1,72%	4,43%	1,18%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,47%	2,01%	6,70%	1,18%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,86%	2,46%	7,09%	1,41%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

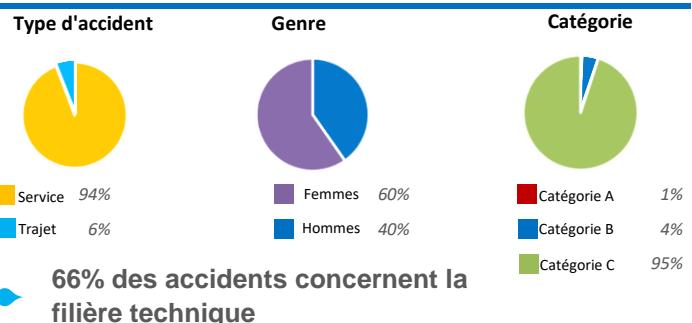
- > 51,17 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 73 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 4 401 €

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

79% 21%

Existence d'un registre de santé et de sécurité 4%

67% 29% 4%

Existence d'un plan de prévention des RPS

67% 29%

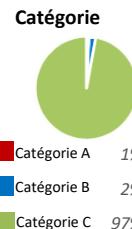
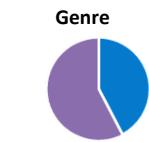
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

4,7% des femmes
5,8% des hommes

Handicap

- 92% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,3%



0,6 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

14 685 €

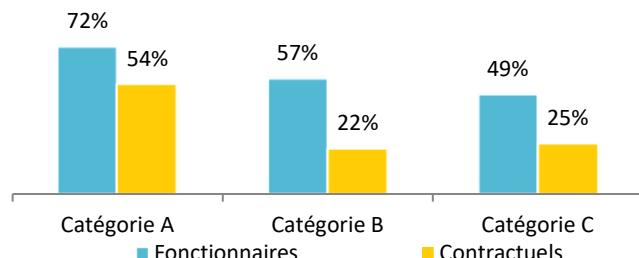
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

4 595 €

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
47% des femmes et 48% des hommes

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

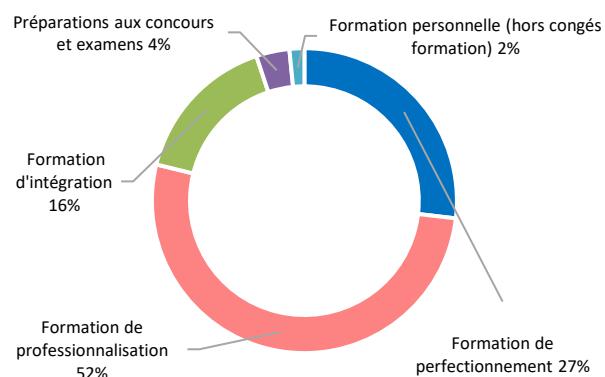


- Le budget médian consacré à la formation est de 33 792 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	53%
Autres organismes	32%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	11%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent



Action sociale et protection sociale complémentaire

- 46% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 12,5% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen

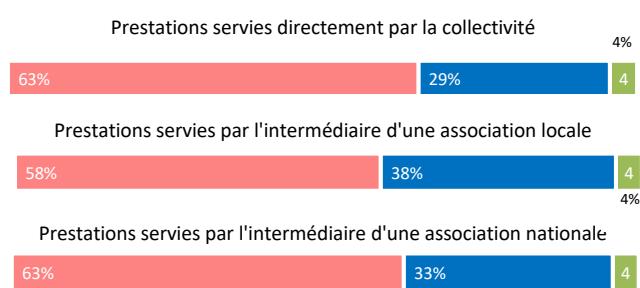
annuel par bénéficiaire 129 € 109 €

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Répartition des jours de formation par organisme

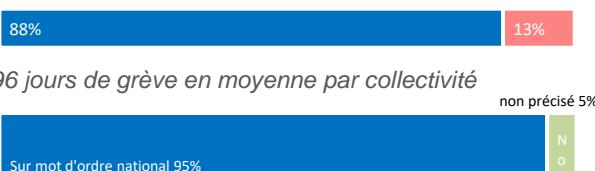
CNFPT cotisation obligatoire	68%
Autres organismes	26%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Collectivité	2%

L'action sociale des collectivités



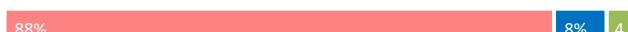
Relations sociales

- 88% des collectivités concernées par des grèves



96 jours de grève en moyenne par collectivité

- 8,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



Les principales négociations

Intéressement collectif et politiques indemnitàires

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

— Précisions méthodologiques —

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

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 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 : avril 2025