



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

Les établissements publics : PETR / Syndicats mixtes

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

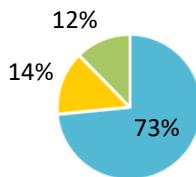
92%

Les établissements publics représentent 4,6 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2023 et emploient 3 % des effectifs. 44 établissements publics ont transmis leur RSU sur les 48 recensés. Parmi ces 48 établissements publics, 33 ont au moins un agent.

> 1 581 agents recensés dans ces collectivités dont 1 161 fonctionnaires, 225 contractuels permanents et 195 contractuels non permanents

Effectifs

- 73% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	273	35	33
Contractuels permanents	1	62	9	27
Contractuels non permanents	1	40	9	30

- En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 17,78 % des contractuels permanents en CDI

- Précisions emplois non permanents

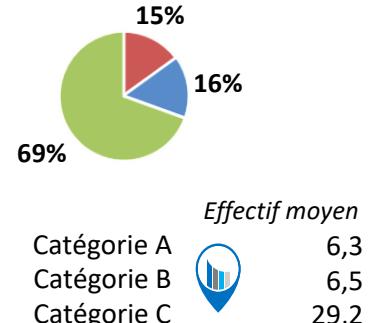
- ⇒ 1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 9,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 56% d'agents relevant de la filière technique

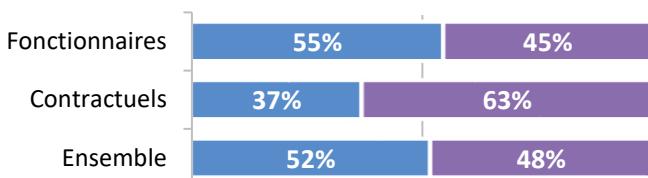
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	26,5%	24,4%	26,2%	11,3
Technique	59,2%	38,7%	55,8%	23,5
Culturelle	2,0%	3,6%	2,2%	15,5
Sportive	0,1%	0,0%	0,1%	1,0
Sociale	8,8%	28,4%	12,0%	41,5
Médico-sociale	2,9%	4,0%	3,1%	43,0
Médico-technique	0,0%	0,4%	0,1%	1,0
Animation	0,5%	0,4%	0,5%	3,5
Total	100%	100%	100%	45

- 69% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 48%

■ Hommes
■ Femmes

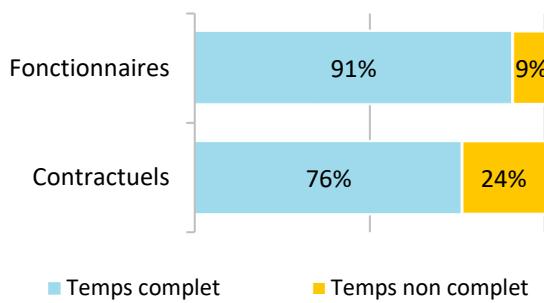


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 28% des agents

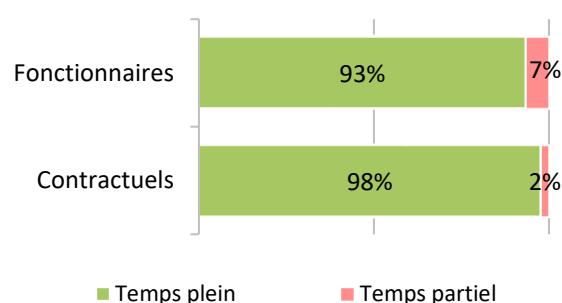
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Adjoints administratifs	17%
Agents sociaux	12%
Agents de maîtrise	11%
Techniciens	9%

Temps de travail des agents permanents

- 91% des fonctionnaires à temps complet contre 76% des contractuels



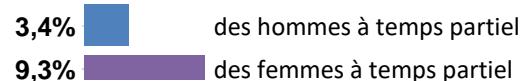
- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	76%	Sociale	58%
Animation	33%	Culturelle	38%
Culturelle	13%	Technique	9%

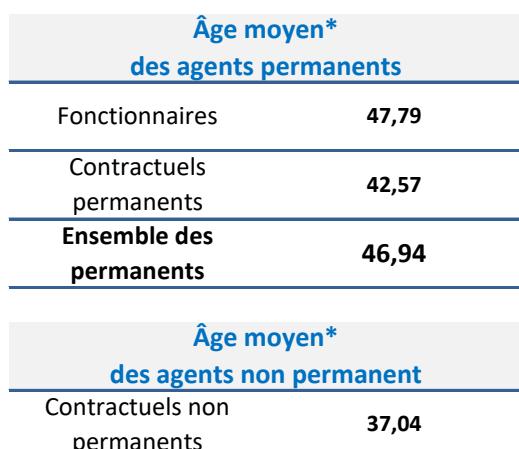
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



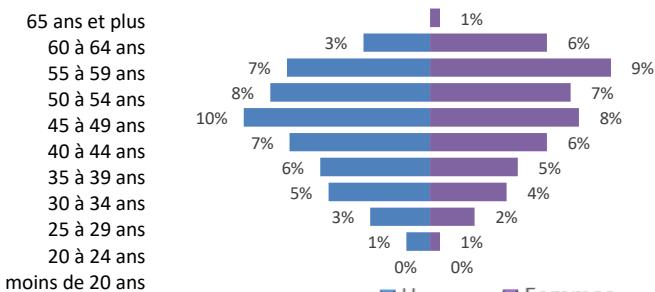
Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans



Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

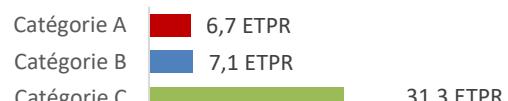
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 46,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 33,6 fonctionnaires
- > 8,3 contractuels permanents
- > 4,3 contractuels non permanents

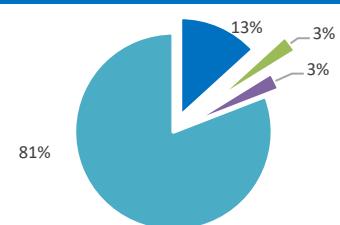
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

4,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,1%	38,7%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
40,8 agents	42 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	⬇	-3,1%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	↗	2,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	23%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	22%
Mise en disponibilité sur demande	15%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Mutation (changement de collectivité)	11%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Remplaçants	28%
Voie de mutation	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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, 2,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2023

9,1% 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



5 agents sur 10

Avancements d'échelon



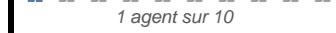
4 agents sur 10

Avancements de grade



1 agent sur 10

Promotions



Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 12% 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	4	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
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)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 12,7 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 12,7 % des dépenses de fonctionnement
	17 726 998 €	2 250 590 €	→ Soit 12,7 % des dépenses de fonctionnement

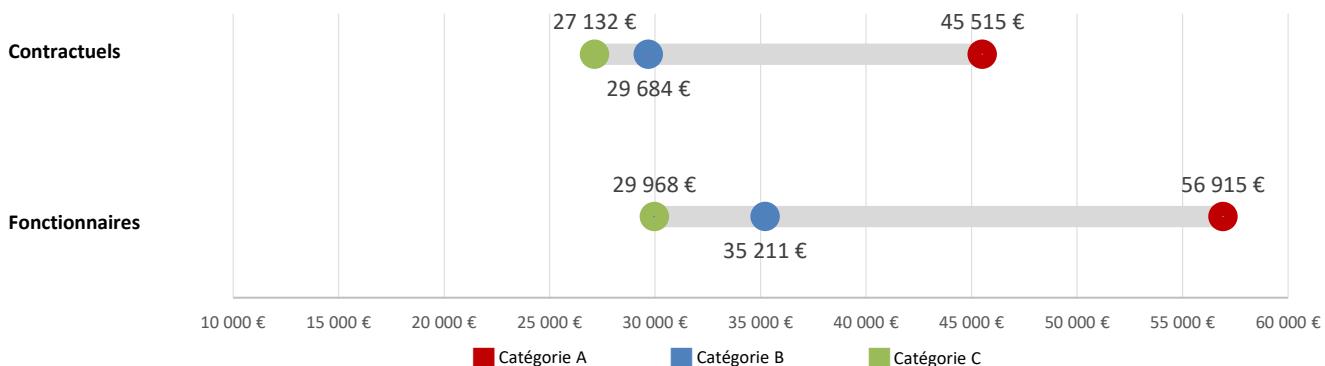
- Mise en place du RIFSEEP

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



81% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

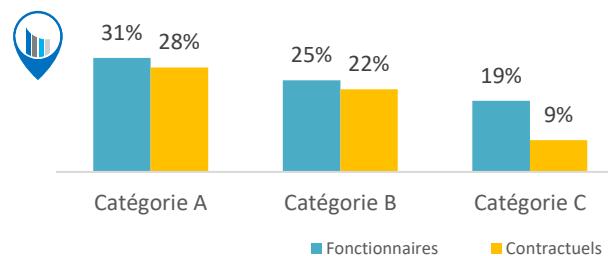


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,06 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

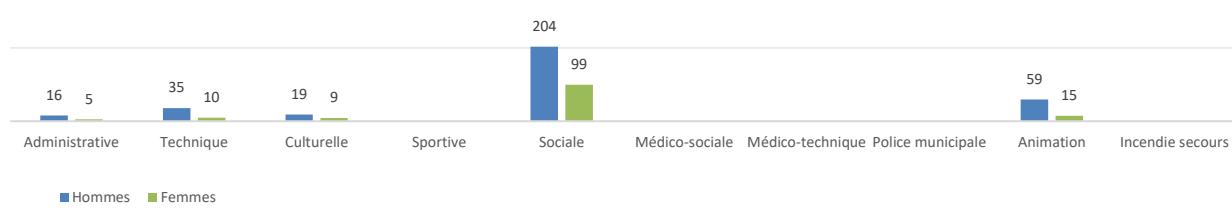
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,71%
Contractuels sur emplois permanents	18,56%
Ensemble	22,06%

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



- En moyenne, 2253 heures supplémentaires/complémentaires pour les 55% de collectivités concernées

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



- 64% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 13,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 14,3 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)	3,62%	3,93%	3,67%	1,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,05%	5,00%	5,88%	1,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,27%	5,39%	6,13%	1,85%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

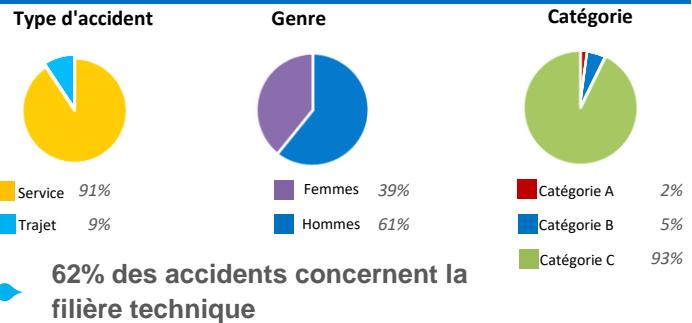
- > 47,44 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 45% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 43 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 14 678 €

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUERP) 6%

52% 42% 6%
Existence d'un registre de santé et de sécurité

52% 36% 12%
Existence d'un plan de prévention des RPS

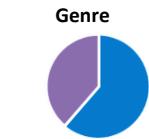
91% 6% 3%
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

3% des femmes
1,7% des hommes

Handicap

- 45% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,5%



0,4 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 adhérentes

13 876 €

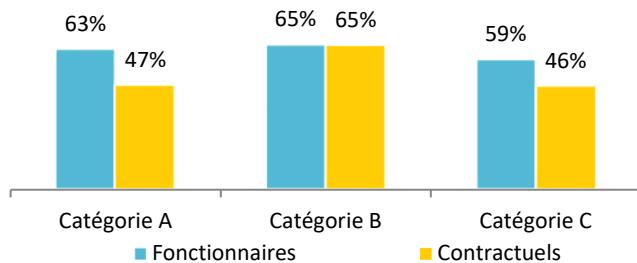
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

17 071 €

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
59% des femmes et 58% des hommes

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

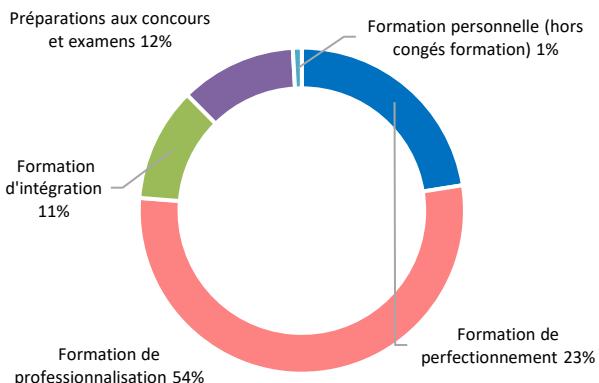


- Le budget médian consacré à la formation est de 12 419 €

Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	48%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	45%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	35%
Collectivité	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 61% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



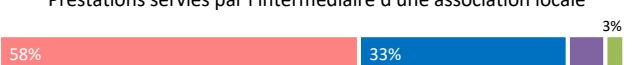
Dont 25% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

L'action sociale des collectivités

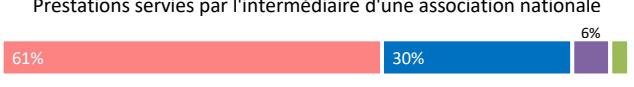
Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

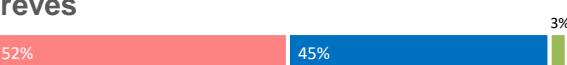


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



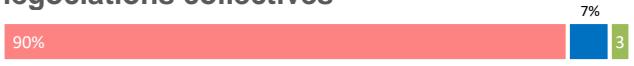
Relations sociales

- 45% des collectivités concernées par des grèves



25 jours de grève en moyenne par collectivité

- 6,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives



3,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Formation professionnelle

Conditions et organisation du travail

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Protection sociale complémentaire

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.