



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

Les syndicats de communes (SIVU / SIVOM)

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.

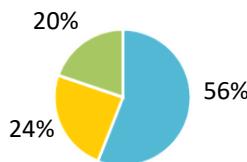
TAUX DE RETOUR **66%**

Les syndicats de communes (SIVU/SIVOM) représentent 2,8 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2022 et emploient 0,7 % des effectifs. 24 syndicats ont transmis leur RSU sur les 29 recensés. Parmi ces 29 syndicats, 19 ont au moins un agent.

> 395 agents recensés dans ces collectivités dont 221 fonctionnaires, 96 contractuels permanents et 78 contractuels non permanents

Effectifs

- 56% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	53	12	19
Contractuels permanents	2	30	9	15
Contractuels non permanents	1	16	7	12

- 6,25 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

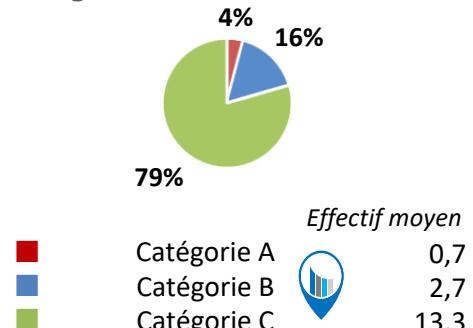
- ⇒ 1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18,2 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 36% d'agents relevant de la filière technique

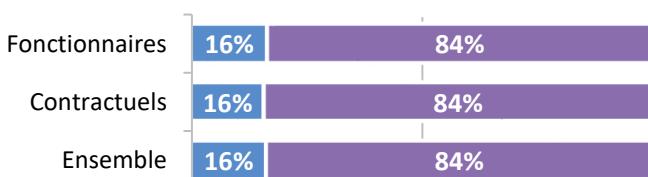
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	19,9%	3,1%	14,8%	2,8
Technique	37,1%	34,4%	36,3%	7,7
Culturelle	4,1%	0,0%	2,8%	9,0
Sportive	2,7%	7,3%	4,1%	4,3
Sociale	19,9%	22,9%	20,8%	6,0
Médico-sociale	7,7%	10,4%	8,5%	27,0
Médico-technique	0,0%	4,2%	1,3%	4,0
Animation	8,6%	17,7%	11,4%	7,2
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	100%	100%	100%	20

- 79% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 84%

■ Hommes
■ Femmes

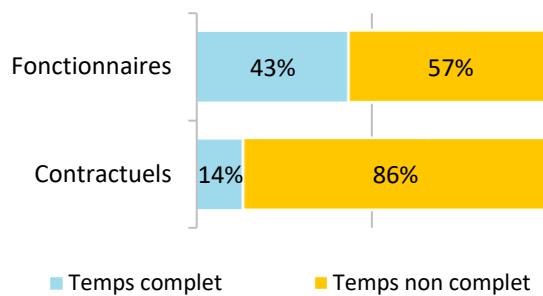


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 34% des agents

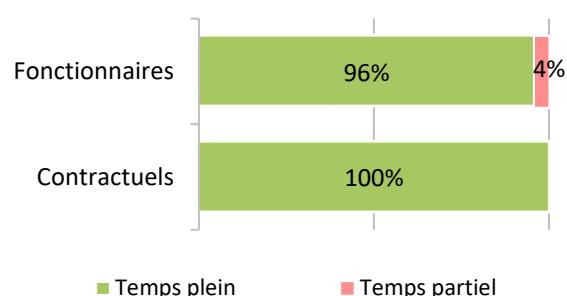
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Agents sociaux	16%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Aide-soignant	7%

Temps de travail des agents permanents

- 43% des fonctionnaires à temps complet contre 14% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	88%	Médico-sociale	100%
Sociale	80%	Médico-technique	100%
Animation	63%	Animation	100%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,8% des hommes à temps partiel
4,1% des femmes à temps partiel

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

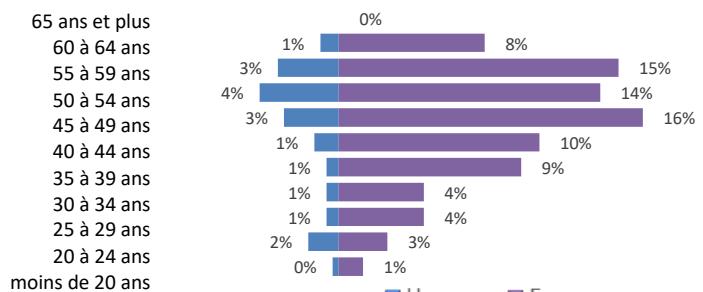
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,31
Contractuels permanents	40,34
Ensemble des permanents	46,59
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,15



Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

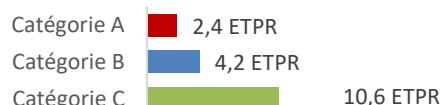
Équivalent temps plein rémunéré (ETPR) par collectivité

- En moyenne, 17,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 9,7 fonctionnaires
> 4,9 contractuels permanents
> 2,8 contractuels non permanents

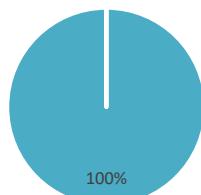
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

4,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 17,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,2%	45,1%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
17,3 agents	16,7 agents

¹ cf. page 7

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	59%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Démission	9%
Mise en disponibilité sur demande	7%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	46%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	3%

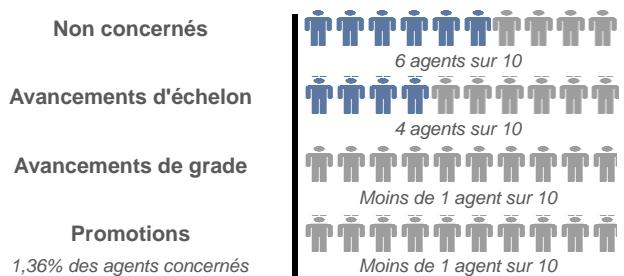
* Variation des effectifs :

(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, 1,5% 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



Sanctions disciplinaires

- 5% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Budget et rémunérations

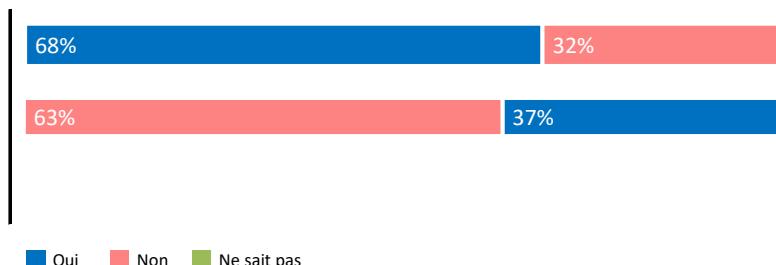


- Les charges de personnel représentent 47,59 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 47,59 % des dépenses de fonctionnement
	1 308 216 €	622 533 €	→

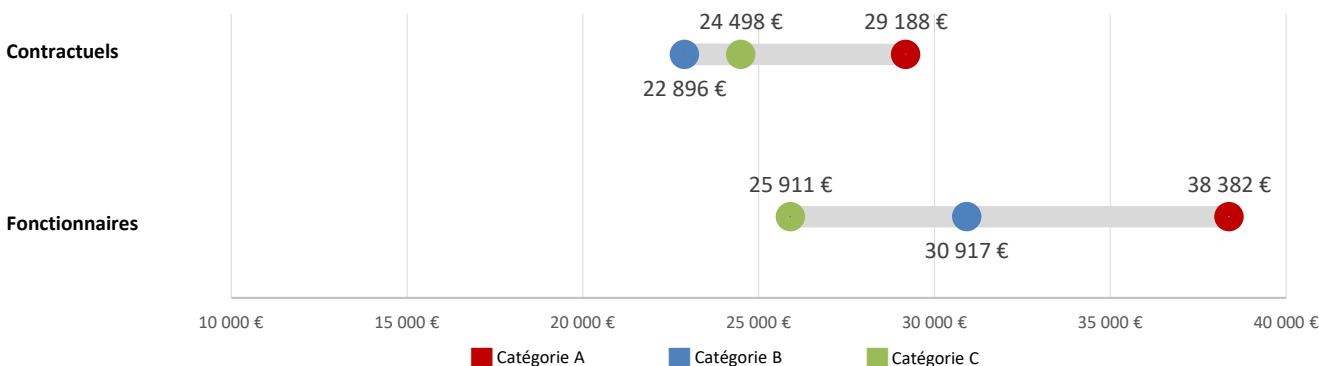
- Mise en place du RIFSEEP

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



68% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

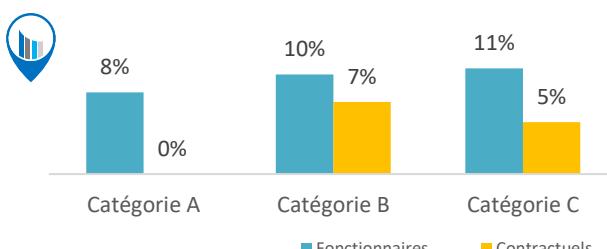


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,21 %

- Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

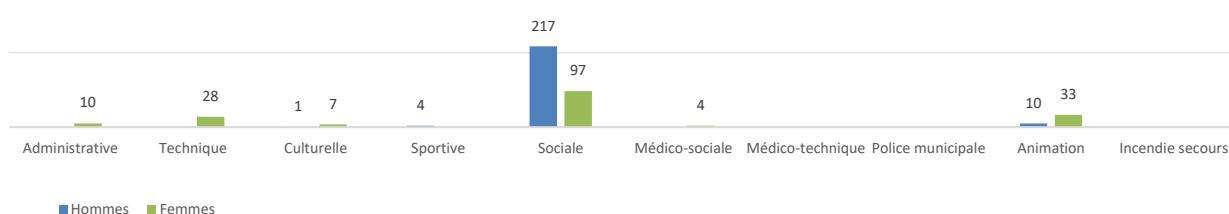
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,55%
Contractuels sur emplois permanents	5,21%
Ensemble	9,21%

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



- En moyenne, 749 heures supplémentaires/complémentaires pour les 68% de collectivités concernées

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



- 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, 5,5 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%	1,52%	3,17%	0,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,52%	1,52%	4,31%	0,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,01%	1,68%	4,70%	0,84%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

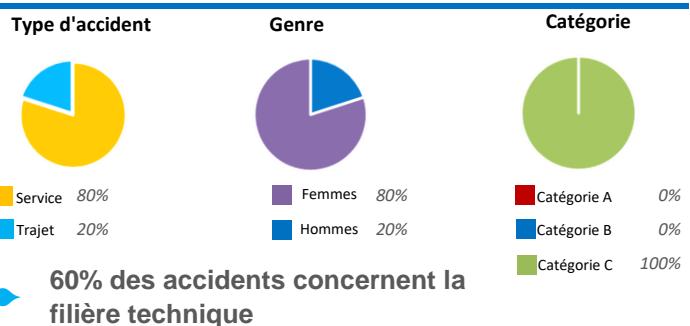
- > 39,24 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 32% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1,6 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 192 jours d'absence consécutifs par accident du travail

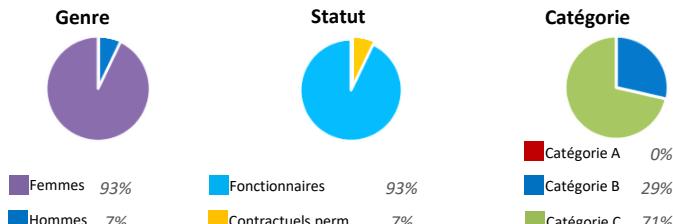


Handicap

Prévention et risques professionnels

- 32% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **4,4%**



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 adaoûtées

334 €

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

Dépense moyenne en formation : **267 €**

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

58% 26% 16%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

47% 26% 26%

Existence d'un plan de prévention des RPS

84% 11% 5%

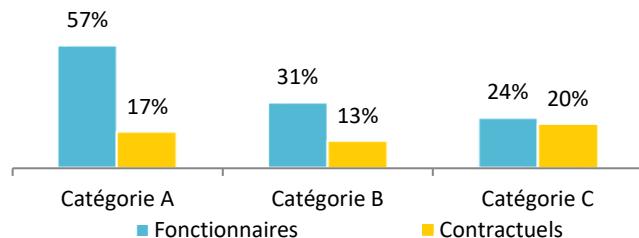
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

6,4% des femmes
5,9% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 24% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
25% des femmes et 18% des hommes

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

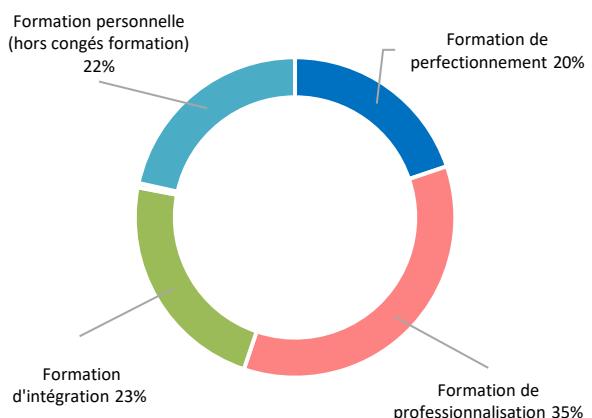


- Le budget médian consacré à la formation est de 3 995 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	35%
Frais de déplacement	0%
Coût de la formation des apprentis	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	34%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 16% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 20% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	184 €	203 €

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

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

- 21% des collectivités concernées par des grèves

74% ■ 21% ■ 5%

18 jours de grève en moyenne par collectivité

■ Sur mot d'ordre national 100%

- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100% ■

— 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.