



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023



## Les CIAS

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](http://www.donnees-sociales.fr).

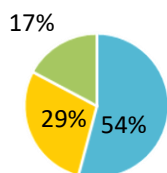
### TAUX DE RETOUR

76%

Les CIAS représentent 0,7% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 1,9% des effectifs. 41 CIAS ont transmis leur RSU sur les 54 recensés. Cette synthèse repose sur 37 structures ayant au moins un agent permanent. > 3 617 agents recensés dans ces collectivités dont 1 959 fonctionnaires, 1 037 contractuels permanents et 621 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 54% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	584	53	37
1	120	30	35
1	344	22	32

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 1,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 11,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

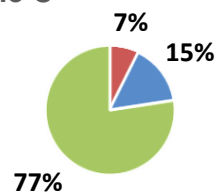
#### 19,58 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 10% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	12,0%	4,7%	9,5%	8,1
Technique	10,1%	9,5%	9,9%	11,0
Sportive	0,1%	0,0%	0,1%	0,7
Sociale	48,2%	64,1%	53,7%	48,8
Médico-sociale	15,9%	18,1%	16,7%	25,0
Médico-technique	0,1%	0,4%	0,2%	1,7
Animation	13,6%	3,1%	10,0%	16,6
Total	100%	100%	100%	83

#### 77% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

5,9

12,4

62,7

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 90%

■ Hommes  
■ Femmes

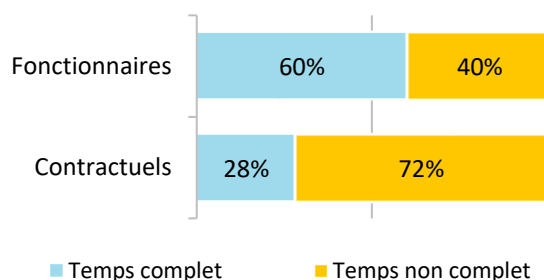


#### Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 52% des agents

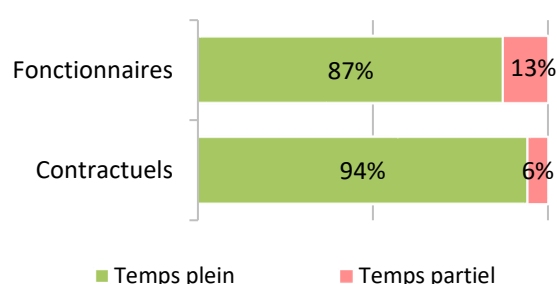
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	52%
Aide-soignant	10%
Adjoints techniques	9%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Adjoints administratifs	7%

## Temps de travail des agents permanents

- 60% des fonctionnaires à temps complet contre 28% des contractuels



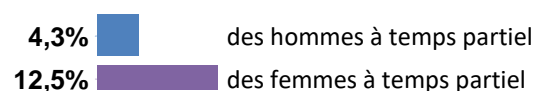
- 13% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	57%	Sociale	91%
Animation	46%	Animation	69%
Médico-sociale	22%	Médico-technique	50%

- 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.

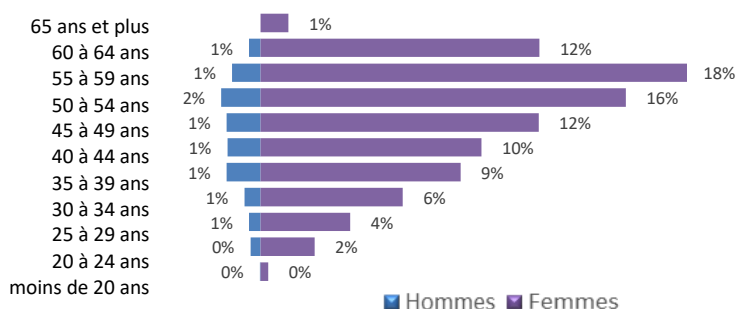
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,40
Contractuels permanents	46,05
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,24</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,77



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, 81,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 47,0 fonctionnaires
- > 19,4 contractuels permanents
- > 14,9 contractuels non permanents

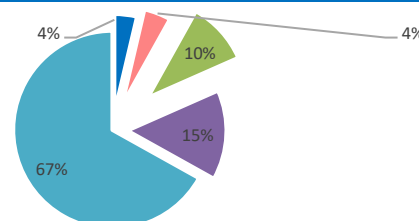
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

- 4,3% 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
- 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 20%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,4%	48,6%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
76,8 agents	81 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	24,0%
Ensemble	↗	5,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Départ à la retraite	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Mise en disponibilité sur demande	7%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	54%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%
Voie de mutation	5%

\* 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, 1,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 Ruptures conventionnelles actées en 2023

8,1% 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	5 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

0,66% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 11% 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 <sup>er</sup> groupe	1	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	-	2
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

24 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- 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)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	7%

## Budget et rémunérations

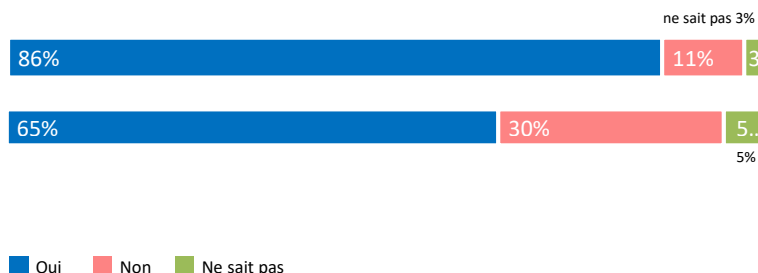


- Les charges de personnel représentent 77,61 % des dépenses de fonctionnement



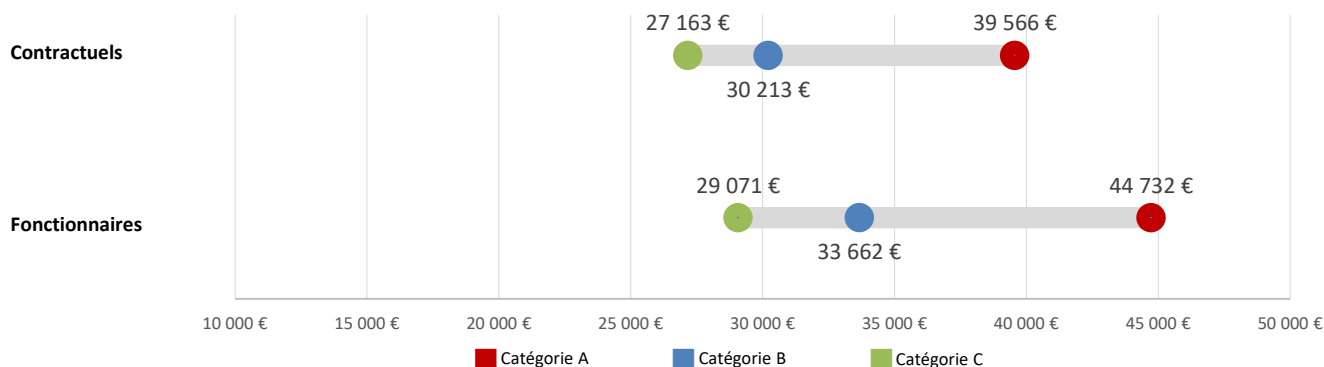
### Mise en place du RIFSEEP

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



73% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

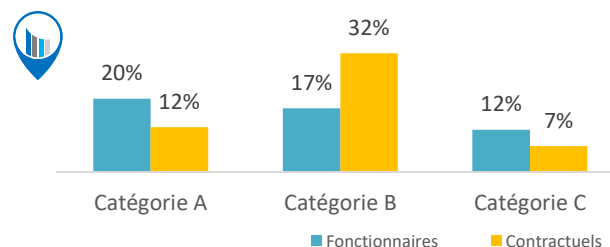


### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,85 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

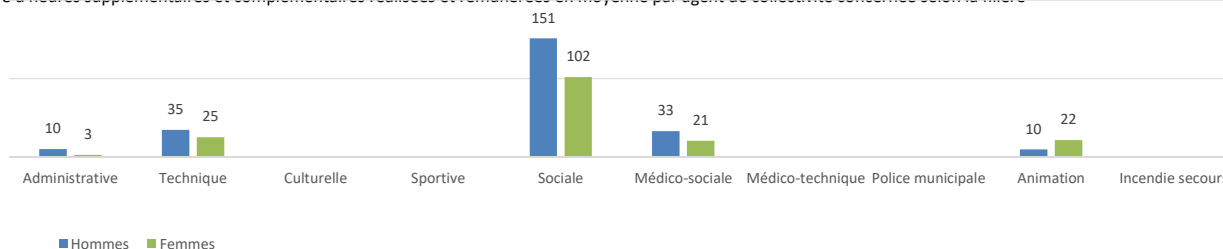
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,47%
Contractuels sur emplois permanents	11,10%
<b>Ensemble</b>	<b>12,85%</b>

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



### En moyenne, 5407 heures supplémentaires/complémentaires pour les 89% de collectivités concernées

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



### 76% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 27,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 18 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,62%	4,94%	6,69%	2,65%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,85%	5,71%	9,72%	2,81%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,20%	5,87%	10,01%	3,15%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 49,32 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

81% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 88%  
Trajet 12%

Genre



Femmes 93%  
Hommes 7%

Catégorie



Catégorie A 1%  
Catégorie B 16%  
Catégorie C 83%

58% des accidents concernent la filière sociale

## Handicap

76% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,7%

Genre



Femmes 90%  
Hommes 10%

Statut



Fonctionnaires 82%  
Contractuels perm. 18%

Catégorie



Catégorie A 2%  
Catégorie B 10%  
Catégorie C 87%

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	31 275 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	10 972 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 4 653 €

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

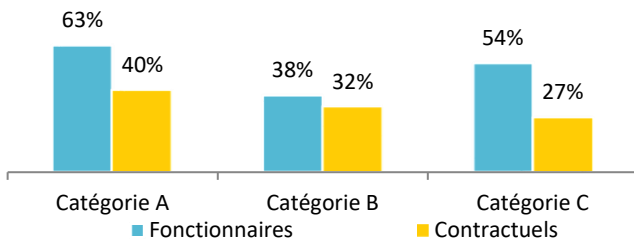
3% des femmes  
1% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 44% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

45% des femmes et 36% des hommes

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

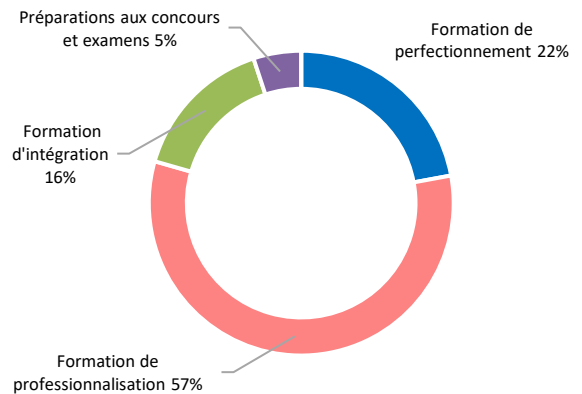


Le budget médian consacré à la formation est de 16 174 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	24%
Frais de déplacement	8%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

### Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Autres organismes	23%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

49% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 9,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

### Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	239 €	185 €
---------------------------------------	-------	-------

En cours Oui Non Ne sait pas

### L'action sociale des collectivités

#### Prestations servies directement par la collectivité



#### Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



#### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



#### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

49% des collectivités concernées par des grèves



15 jours de grève en moyenne par collectivité



8,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



8,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Action sociale

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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