



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Les conseils départementaux

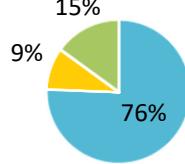
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **100%**

Les conseils départementaux représentent 0,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 17,8 % des effectifs. Sur les 13 conseils départementaux recensés, tous ont transmis leur RSU.
> 33 280 agents recensés dans ces collectivités dont 25 172 fonctionnaires, 3 114 contractuels permanents et 4 994 contractuels non permanents

Effectifs

- 76% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	572	5 595	1 936	13
Contractuels permanents	81	955	240	13
Contractuels non permanents	51	958	384	13

- En moyenne, 5 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 8,41 % des contractuels permanents en CDI

- Précisions emplois non permanents

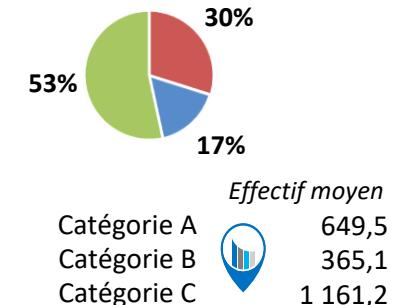
- ⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 47% d'agents relevant de la filière technique

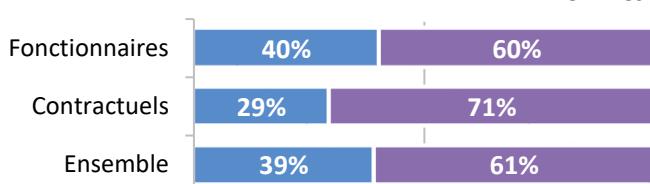
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	31,1%	35,2%	31,6%	687,2
Technique	49,0%	32,3%	47,2%	1 025,9
Culturelle	2,2%	2,7%	2,3%	49,2
Sportive	0,1%	0,2%	0,1%	4,6
Sociale	11,7%	21,1%	12,7%	276,8
Médico-sociale	5,4%	7,7%	5,6%	122,8
Médico-technique	0,3%	0,7%	0,4%	8,2
Animation	0,1%	0,1%	0,1%	7,0
Total	100%	100%	100%	2 176

- 53% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

■ Hommes
■ Femmes

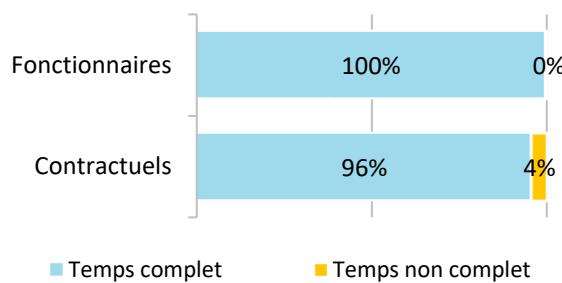


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 25% des agents

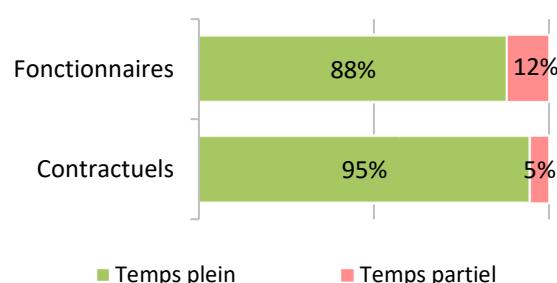
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	15%
Assistants socio-éducatifs	12%
Rédacteurs	9%
Attachés	8%

Temps de travail des agents permanents

- 100% des fonctionnaires à temps complet contre 96% des contractuels



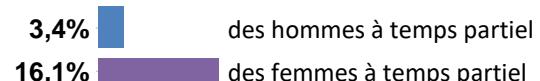
- 12% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	1%	Médico-sociale	18%
Technique	1%	Médico-technique	14%
Médico-sociale	1%	Technique	7%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

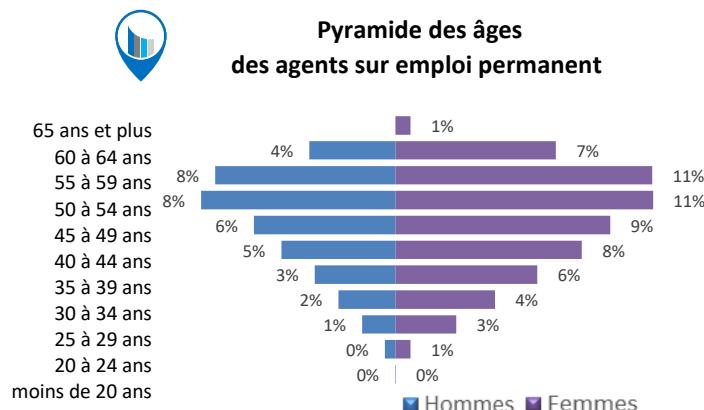


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,46
Contractuels permanents	40,25
Ensemble des permanents	48,44
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	48,27



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

Équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

- En moyenne, 2 504,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 1 880,1 fonctionnaires
- > 241,0 contractuels permanents
- > 383,1 contractuels non permanents

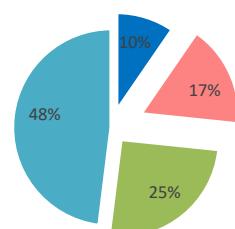
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	617,3 ETPR
Catégorie B	357,6 ETPR
Catégorie C	1146,3 ETPR

Positions particulières

8,7% 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 10,1%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,6%	42,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

2191,8 agents

2175,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-3,1%
Contractuels	↗	24,4%
Ensemble	↘	-0,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	24%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	20%
Mise en disponibilité sur demande	15%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	24%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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, 3,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 22 Ruptures conventionnelles actées en 2023

23,1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

Sanctions disciplinaires

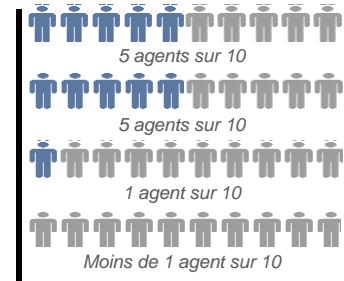
- 8% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	35	14
Sanctions 2 ^{ème} groupe	5	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	6	3
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

11 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)	42%
Incorrrections, violences, insultes, harcèlement moral	26%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 22,64 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 22,64 % des dépenses de fonctionnement
	553 748 665 €	125 381 526 €	→

- Mise en place du RIFSEEP

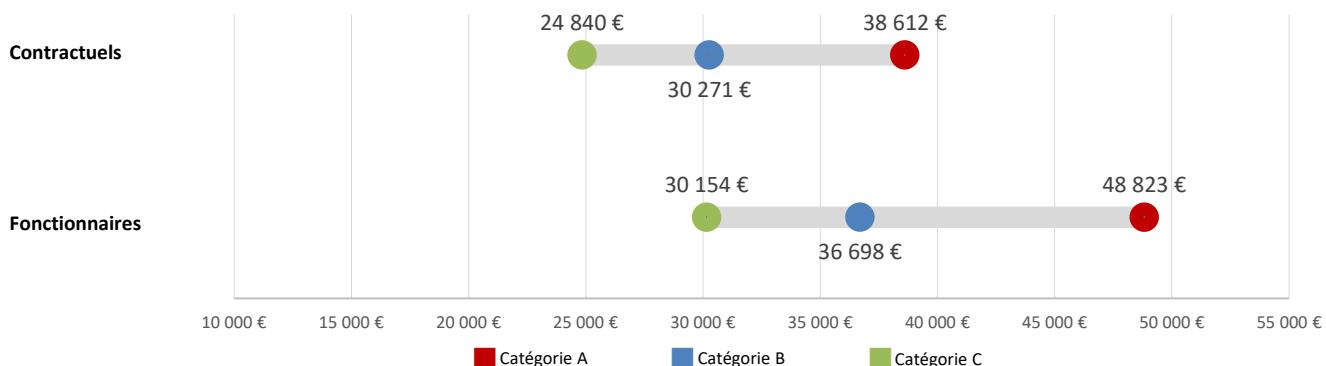
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



77% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

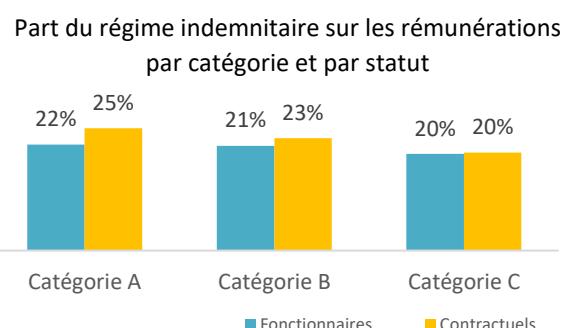
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



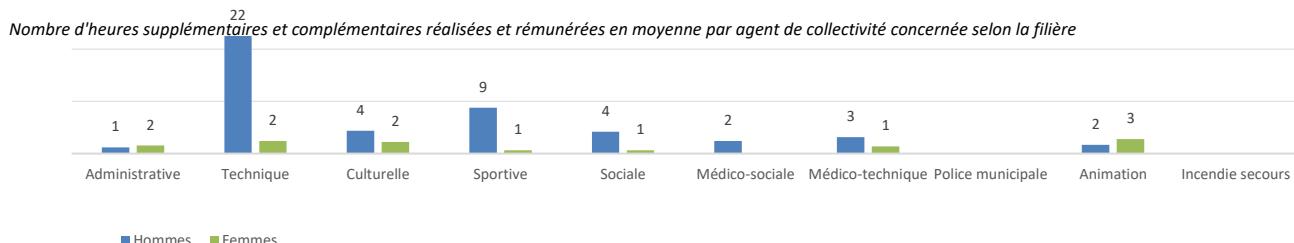
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,97 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,72%
Contractuels sur emplois permanents	23,17%
Ensemble	20,97%



- En moyenne, 17877 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



■ Hommes ■ Femmes

- 38% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 8,7 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)	4,82%	2,39%	4,55%	0,98%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,72%	2,60%	7,16%	1,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,46%	3,63%	7,93%	1,17%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

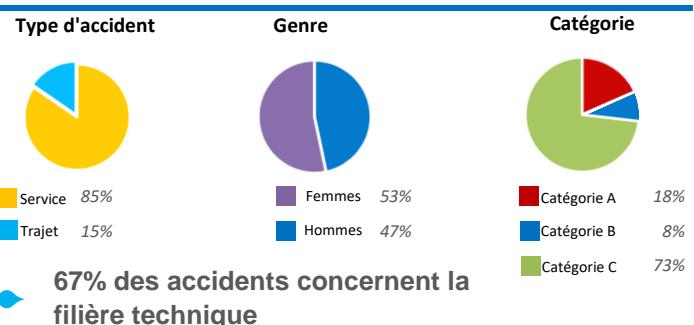
Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- > 40,74 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

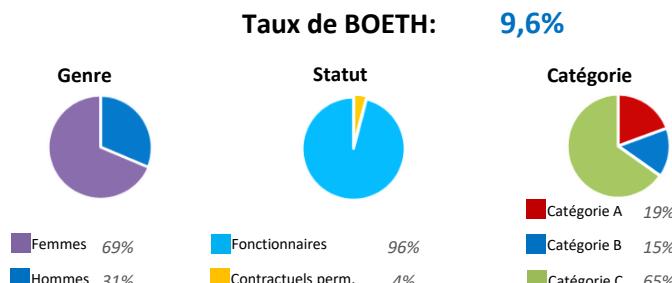
- 100% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 5,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 56 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

- 100% des collectivités ont au moins un agent BOETH



4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

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	166 306 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	287 788 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 44 442 €

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

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

62%

31%

8%

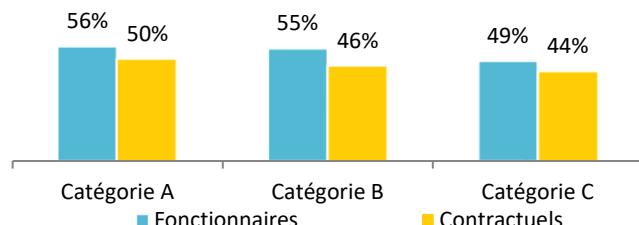
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

5,6% des femmes
3,9% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 51% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
50% des femmes et 52% des hommes

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

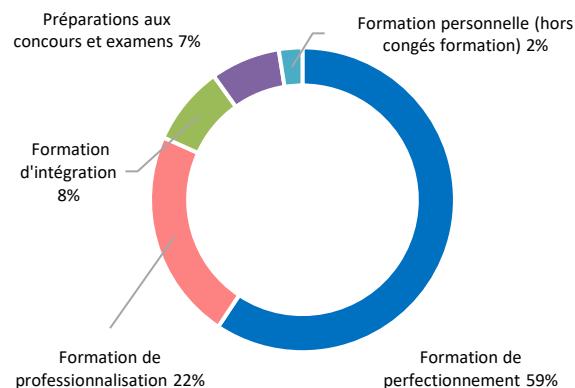


- Le budget médian consacré à la formation est de 798 565 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	36%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent



Action sociale et protection sociale complémentaire

- 38% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 14,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
222 €	191 €	

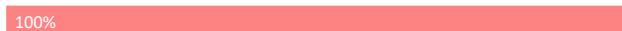
■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

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

- 100% des collectivités concernées par des grèves



2466 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
6	2	1
41% par saisine	6% par saisine	

- 50,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



8,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du 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 :

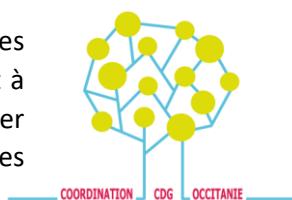
*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons**

** 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 : mai 2025