



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

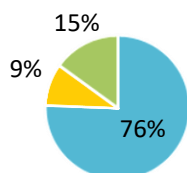
100%

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



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
572	5 595	1 936	13
81	955	240	13
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

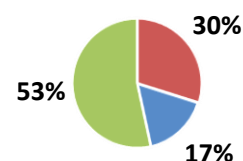
⇒ 2,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

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

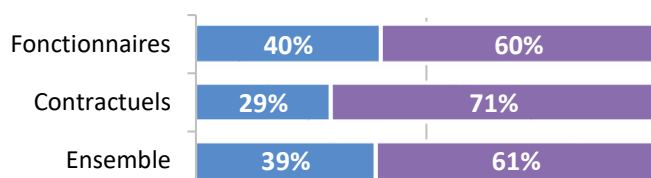
53% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A 649,5
Catégorie B 365,1
Catégorie C 1 161,2

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

■ Hommes
■ Femmes

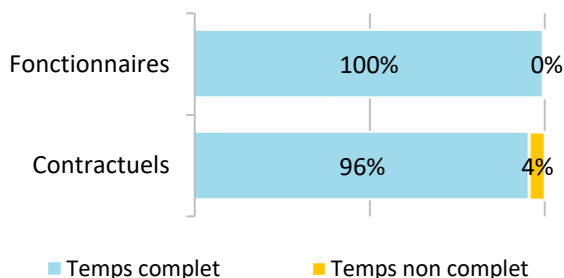


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 25% des agents

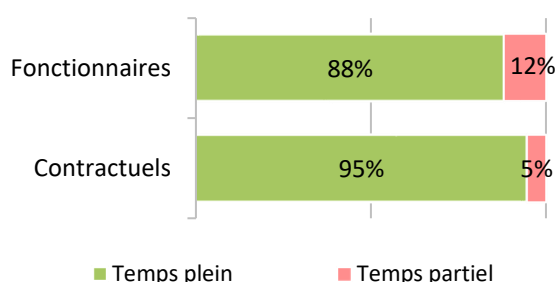
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	15%
Assistants socio-éducatifs	12%
Rédacteurs	9%
Attachés	8%

Temps de travail des agents permanents

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



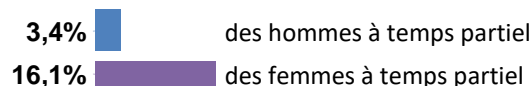
- 12% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- 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.

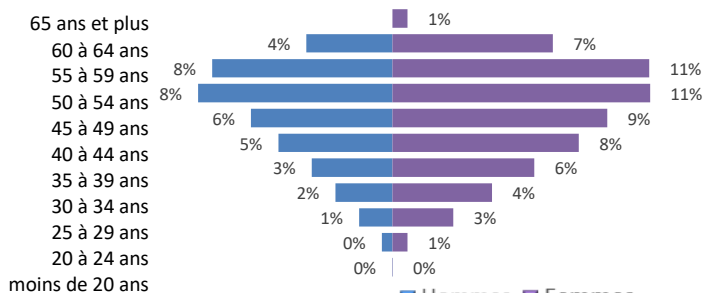
Pyramide des âges

- 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 permanent	
Contractuels non permanents	48,27



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

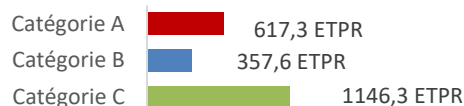
Équivalent temps plein rémunéré

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



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

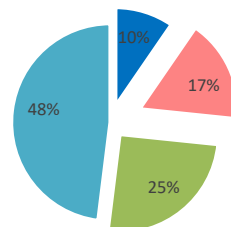
ETPR permanents moyens par catégorie



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

- 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

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%
Incorrections, 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

553 748 665 €

Charges de
personnel

125 381 526 €



Soit 22,64 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

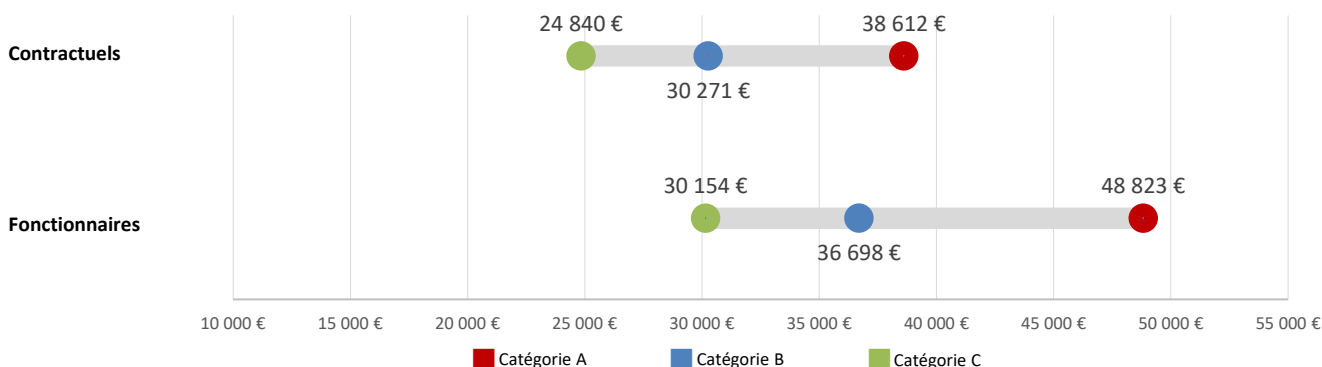
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



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

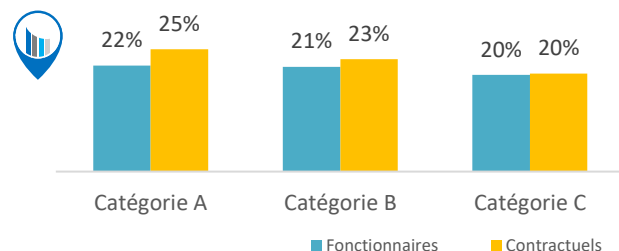
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 20,72%

Contractuels sur emplois permanents 23,17%

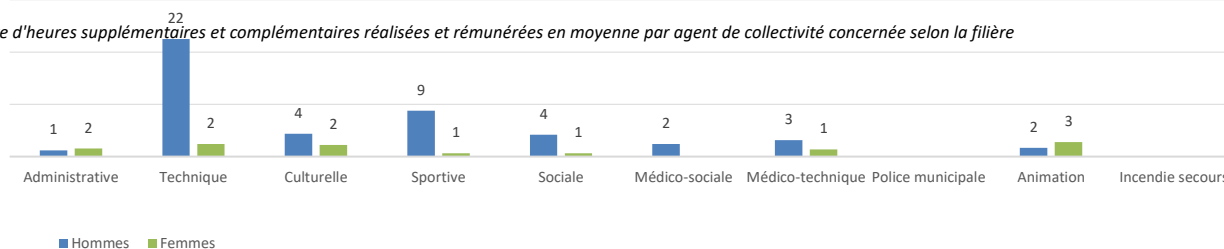
Ensemble 20,97%

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



En moyenne, 17877 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



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

Type d'accident



Service 85%
Trajet 15%

Genre



Femmes 53%
Hommes 47%

Catégorie



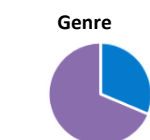
Catégorie A 18%
Catégorie B 8%
Catégorie C 73%

67% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 9,6%



Femmes 69%
Hommes 31%



Fonctionnaires 96%
Contractuels perm. 4%



Catégorie A 19%
Catégorie B 15%
Catégorie C 65%

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 €

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

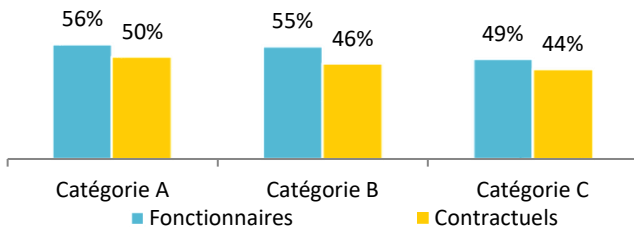
5,6% des femmes
3,9% des hommes

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

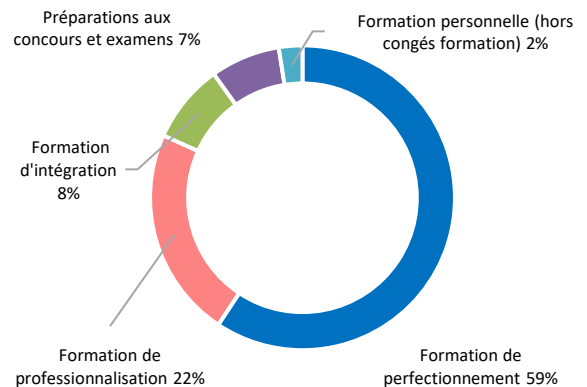


Le budget médian consacré à la formation est de 798 565 €

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



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	41%
Collectivité	34%
Autres organismes	25%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

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	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

Instance	CST	CAP	CCP
Nombre moyen	6	2	1
Par saisine	41%	6%	6%

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 »

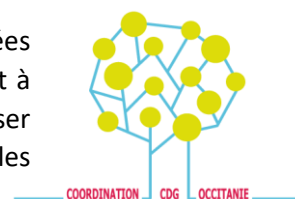
1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** 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