



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

Les communes de 3 500 à 4 999 habitants

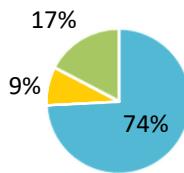
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR
84%

Les communes de 3 500 à 4 999 habitants représentent 1,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 2,6 % des effectifs. 80 communes ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 95 recensées.
> 4 807 agents recensés dans ces collectivités dont 3 566 fonctionnaires, 409 contractuels permanents et 832 contractuels non permanents

Effectifs

- 74% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	19	107	45	80
Contractuels permanents	1	51	7	72
Contractuels non permanents	1	64	12	77

- En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 10,02 % des contractuels permanents en CDI

- Précisions emplois non permanents

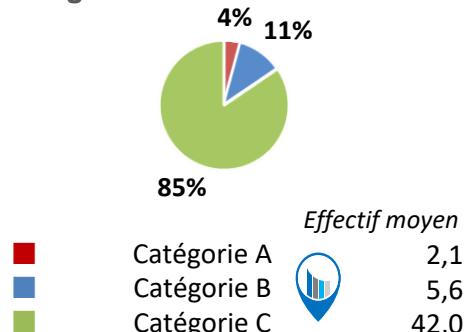
- ⇒ 1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 12,3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

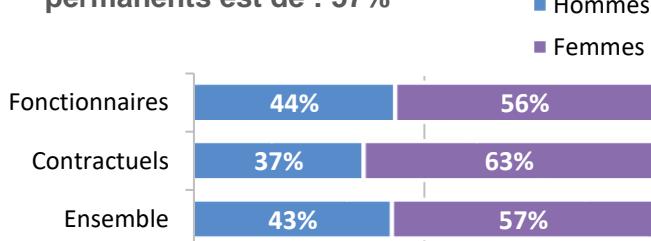
- 52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	24,2%	18,8%	23,7%	11,8
Technique	51,1%	56,5%	51,6%	25,7
Culturelle	2,6%	7,3%	3,1%	2,3
Sportive	0,6%	0,7%	0,6%	1,2
Sociale	6,9%	4,4%	6,6%	3,7
Médico-sociale	0,7%	1,7%	0,8%	2,7
Police municipale	5,8%	0,0%	5,2%	3,0
Animation	8,1%	10,5%	8,4%	5,5
Total	100%	100%	100%	51

- 85% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 57%

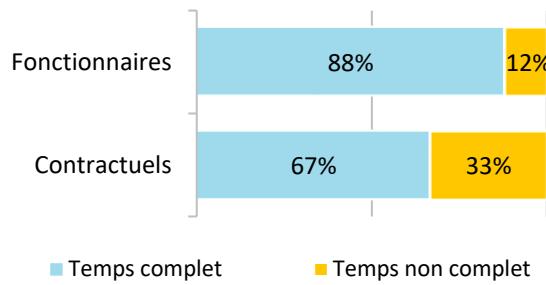


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

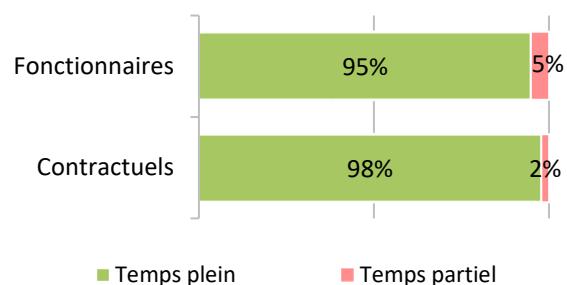
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
ATSEM	6%

Temps de travail des agents permanents

- 88% des fonctionnaires à temps complet contre 67% des contractuels



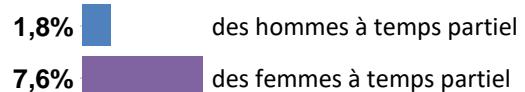
- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	25%	Culturelle	73%
Animation	24%	Animation	42%
Culturelle	16%	Technique	32%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

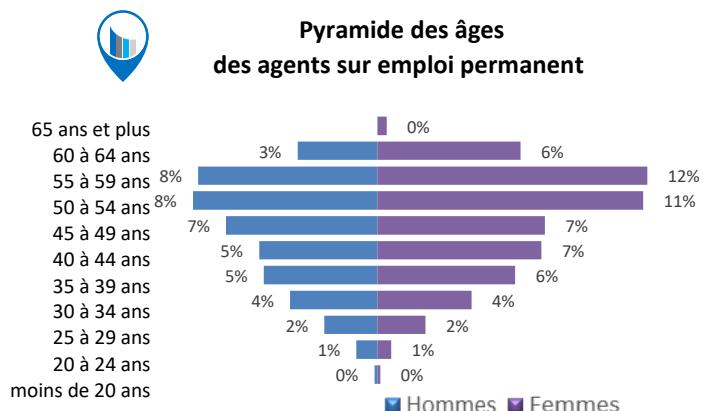


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,42
Contractuels permanents	42,29
Ensemble des permanents	47,79
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,27



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

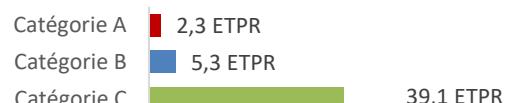
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 55,1 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 42,3 fonctionnaires
- > 4,9 contractuels permanents
- > 7,9 contractuels non permanents

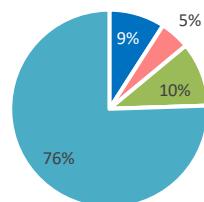
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

3,8% 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 10,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	63,6%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
49,5 agents	49,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↗	27,4%
Ensemble	↗	0,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	36%
Départ à la retraite	20%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%

* 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, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

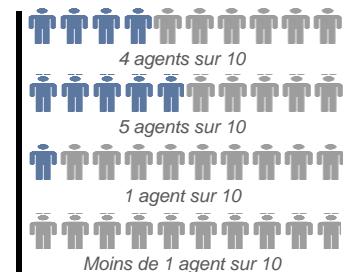
- 5 Ruptures conventionnelles actées en 2023

5,0% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
80% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés
Avancements d'échelon
Avancements de grade
Promotions
2,24% des agents concernés



Sanctions disciplinaires

- 10% 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	6	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

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

Aucune sanction prononcée 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)	50%
Incorrrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

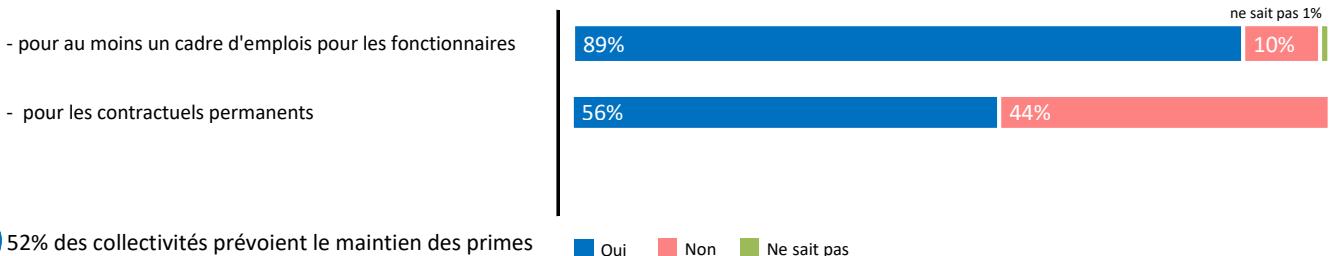
Budget et rémunérations



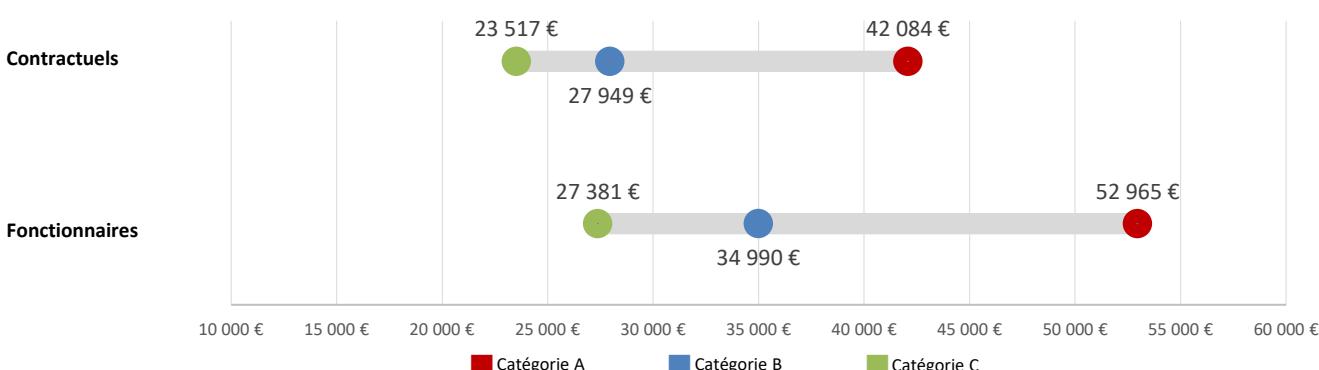
- Les charges de personnel représentent 51,39 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 51,39 % des dépenses de fonctionnement
	4 757 347 €	2 444 894 €	→

- Mise en place du RIFSEEP



- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

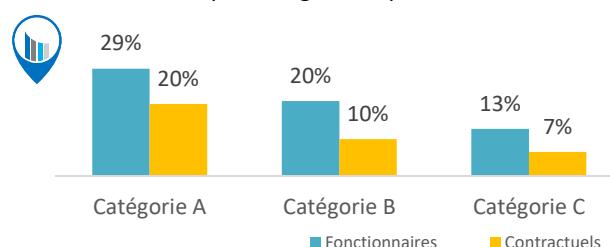


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,6 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,14%
Contractuels sur emplois permanents	8,37%
Ensemble	14,60%

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



- En moyenne, 831 heures supplémentaires/complémentaires pour les 96% de collectivités concernées

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



■ Hommes ■ Femmes

- 66% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 6,3 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)	4,31%	1,72%	4,05%	1,56%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,85%	1,72%	6,32%	1,56%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,15%	1,93%	6,61%	1,73%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

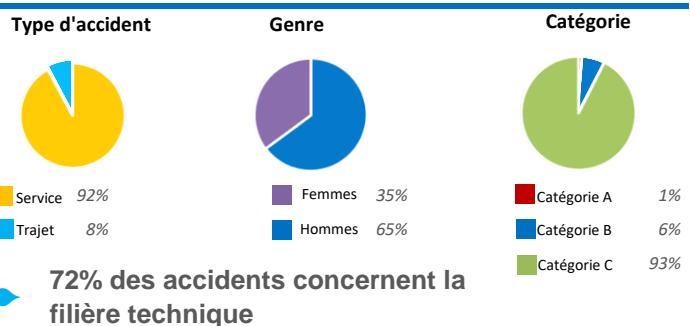
> 37,65 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 81% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 51 jours d'absence consécutifs par accident du travail

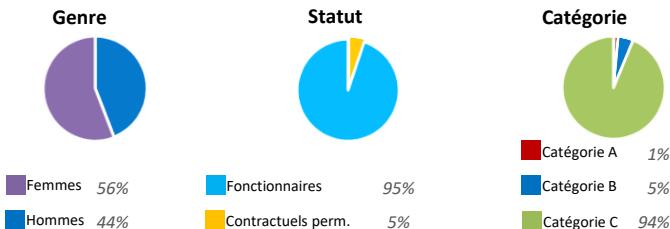


Handicap

Prévention et risques professionnels

- 81% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **6,8%**



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 adaptées 42 398 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 5 947 €

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

Dépense moyenne en formation : **3 414 €**

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUEPDI) en cours 3%

65% 23% 10% 3%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

59% 29% 13% 3%

Existence d'un plan de prévention des RPS

73% 15% 13% 3%

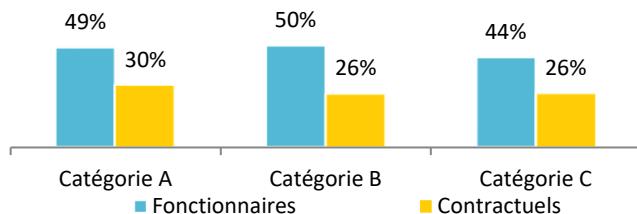
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,3% des femmes
2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
43% des femmes et 43% des hommes

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

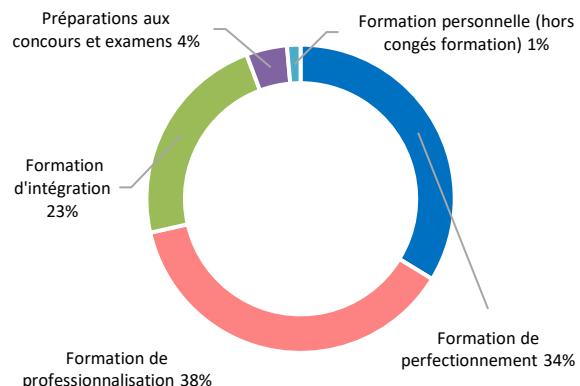


- Le budget médian consacré à la formation est de 17 898 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	5%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent



Action sociale et protection sociale complémentaire

- 50% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen

annuel par bénéficiaire 184 € 157 €

■ 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

- 68% des collectivités concernées par des grèves



37 jours de grève en moyenne par collectivité



- 2,8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

Intérressement collectif et politiques indemnítaires

— 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**

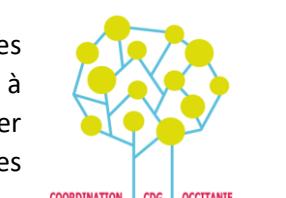
** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

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