



## FICHE REPÈRES DU RSU 2023



### Les communes de 20 000 à 39 999 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](http://www.donnees-sociales.fr).

#### TAUX DE RETOUR

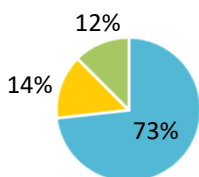
91%

Les communes de 20 000 à 39 999 habitants représentent 0,1 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 3,4 % des effectifs. 10 communes ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 11 recensées.

> 6 293 agents recensés dans ces collectivités dont 4 608 fonctionnaires, 904 contractuels permanents et 781 contractuels non permanents

#### Effectifs

##### 73% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
239	840	461	10
9	197	90	10
7	316	78	10

##### En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 5,53 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

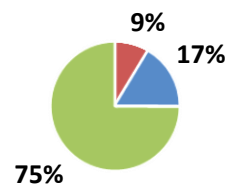
⇒ 10 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 48% d'agents relevant de la filière technique

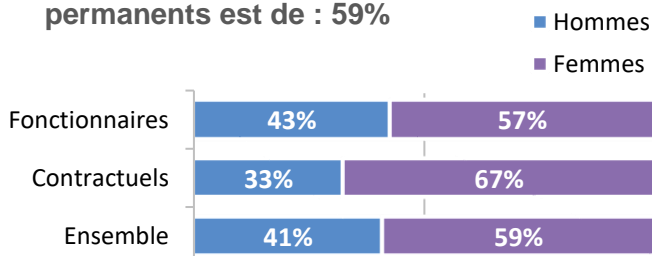
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,8%	15,5%	22,5%	123,8
Technique	48,4%	43,8%	47,6%	262,4
Culturelle	4,4%	6,7%	4,8%	29,4
Sportive	1,9%	3,0%	2,1%	11,6
Sociale	5,7%	7,2%	5,9%	32,6
Médico-sociale	3,0%	4,6%	3,2%	29,8
Médico-technique	0,0%	0,2%	0,1%	1,3
Police municipale	4,7%	0,0%	3,9%	21,5
Animation	8,1%	18,9%	9,9%	60,6
Total	100%	100%	100%	551

##### 75% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	47,0
■ Catégorie B	91,3
■ Catégorie C	412,9

##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

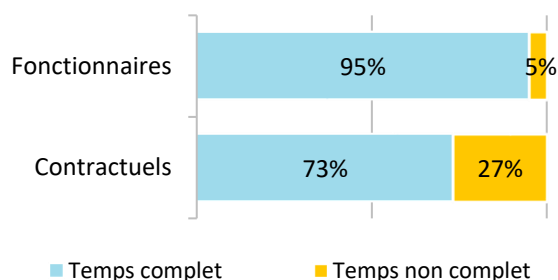


##### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 33% des agents

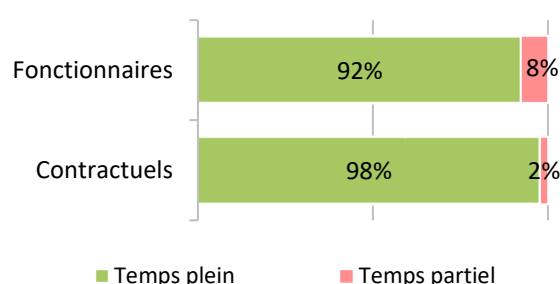
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Attachés	4%

## Temps de travail des agents permanents

- 95% des fonctionnaires à temps complet contre 73% des contractuels



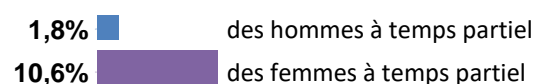
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	19%	Animation	64%
Animation	11%	Culturelle	64%
Sociale	7%	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.

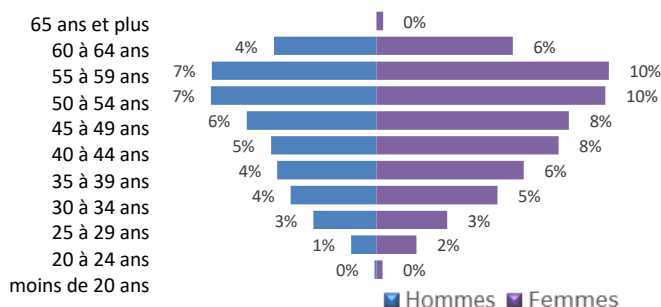
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,34
Contractuels permanents	38,57
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,74</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,06



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

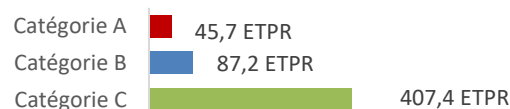
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 580,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 465,1 fonctionnaires
- > 75,1 contractuels permanents
- > 40,4 contractuels non permanents

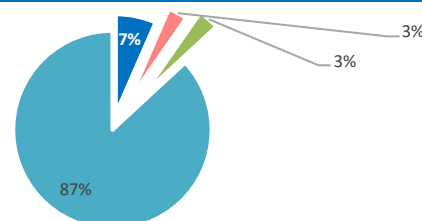
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

- 6,8% 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 13,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,9%	57,2%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
551,8 agents	551,2 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-4,1%
Contractuels	↗	26,8%
Ensemble	↘	-0,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	35%
Départ à la retraite	16%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	16%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Démission	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	36%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	28%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	15%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

\* 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, 3,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 10 Ruptures conventionnelles actées en 2023

40,0% 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	4 agents sur 10
Avancements d'échelon	5 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

1,91% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 40% 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	10	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	-	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	1

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

3 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)	32%
Autres	32%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	21%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 59,55 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

41 489 256 €

Charges de  
personnel

24 708 511 €



Soit 59,55 % des  
dépenses de  
fonctionnement

### Mise en place du RIFSEEP

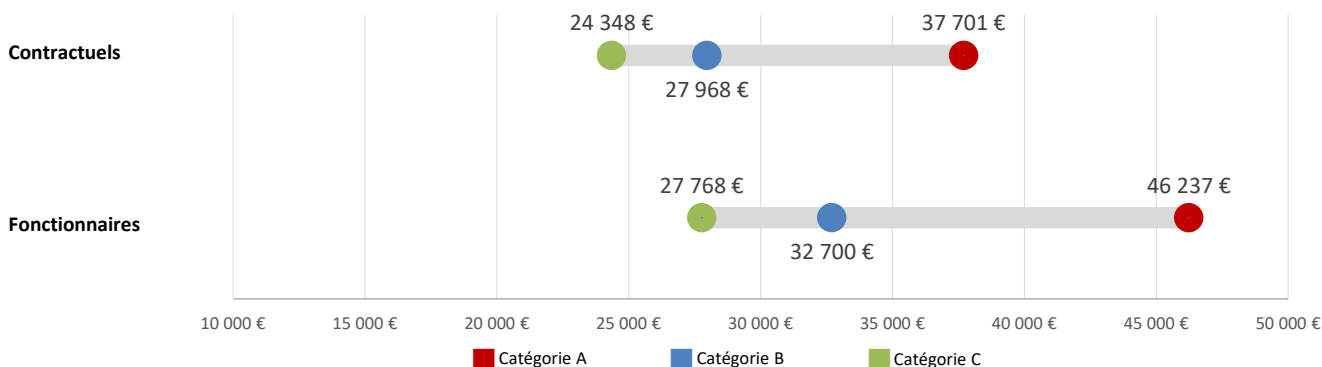
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



56% 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 16.9 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

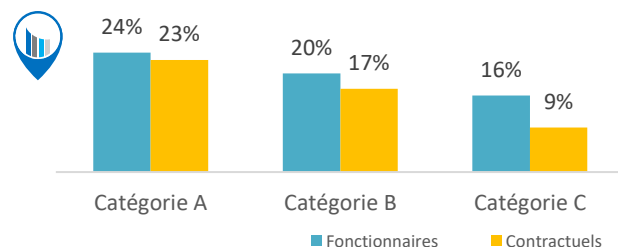
Part du régime indemnitaire  
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 17,46%

Contractuels sur emplois permanents 12,96%

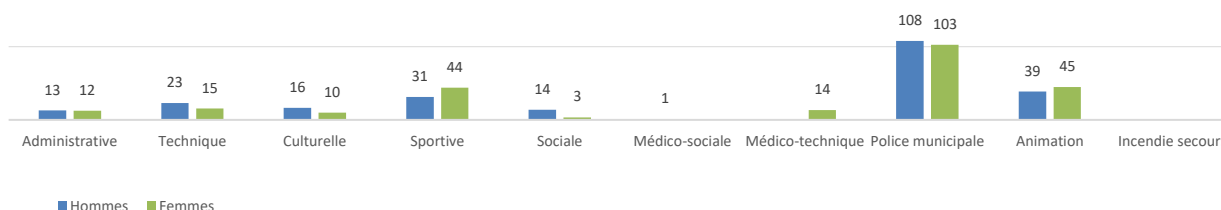
Ensemble 16,90%

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



### En moyenne, 12257 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



### 33% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,6 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)	5,02%	1,79%	4,49%	1,52%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,49%	1,89%	7,41%	1,60%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,02%	2,35%	7,93%	2,01%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 47,35 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 84%  
Trajet 16%

Genre



Femmes 49%  
Hommes 51%

Catégorie



Catégorie A 3%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 89%

61% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

90% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 8,1%

Genre



Femmes 67%  
Hommes 33%

Statut



Fonctionnaires 94%  
Contractuels perm. 6%

Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 10%  
Catégorie C 86%

2 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	62 624 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	13 531 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 16 747 €

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

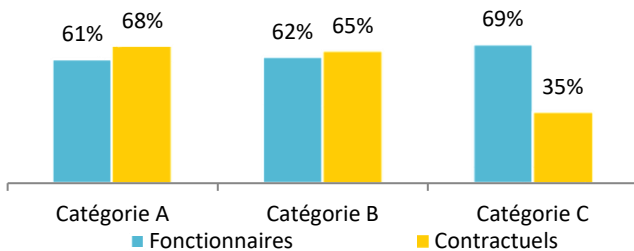
4,9% des femmes  
2,1% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 63% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

63% des femmes et 65% des hommes

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

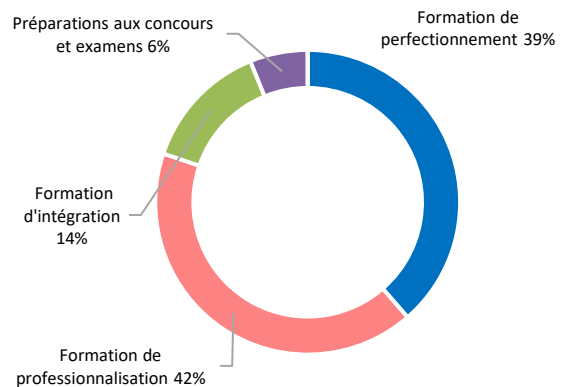


Le budget médian consacré à la formation est de 157 004 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	30%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	48%
Autres organismes	43%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%
Collectivité	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

20% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

80%  
Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen  
annuel par  
bénéficiaire

171 € 155 €

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

90% des collectivités concernées par des grèves



355 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
5	1	0
% par saisine d'agent		

33,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



22,2% 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

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au 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