



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

## Les communes de plus de 40 000 habitants

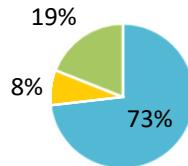
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR** **100%**

Les communes de plus de 40 000 habitants représentent 0,2% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 14,4% des effectifs. Sur les 13 communes recensées, toutes ont transmis leur RSU.  
> 26 958 agents recensés dans ces collectivités dont 19 733 fonctionnaires, 2 088 contractuels permanents et 5 137 contractuels non permanents

### Effectifs

- 73% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	398	6 558	1 518	13
Contractuels permanents	36	475	161	13
Contractuels non permanents	34	2 596	395	13

- En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 11,54 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

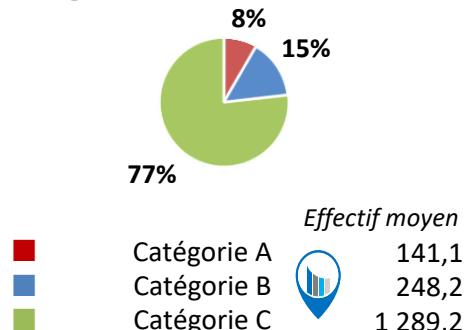
- 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 10,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

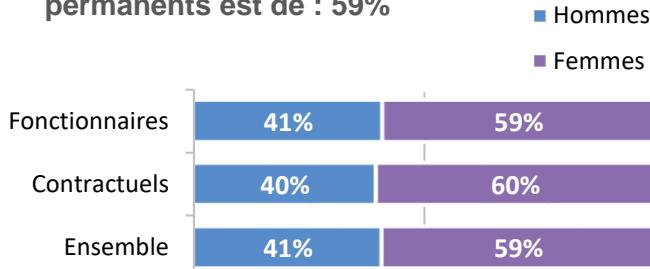
- 47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
				Total
Administrative	19,3%	20,6%	19,4%	325,9
Technique	46,8%	53,0%	47,4%	795,3
Culturelle	4,7%	4,7%	4,7%	79,2
Sportive	1,3%	1,0%	1,3%	21,0
Sociale	10,3%	6,0%	9,8%	165,3
Médico-sociale	4,0%	4,5%	4,1%	80,7
Médico-technique	0,0%	0,4%	0,1%	3,0
Police municipale	6,9%	0,0%	6,3%	105,0
Animation	6,7%	9,8%	7,0%	117,6
				1 679

- 77% d'agents relevant de la catégorie C



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

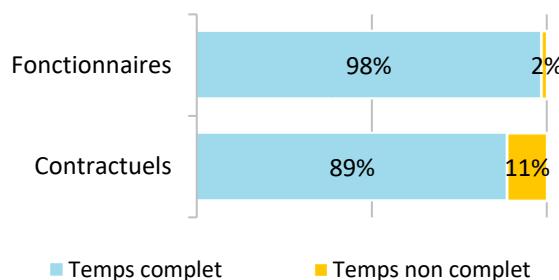


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 34% des agents

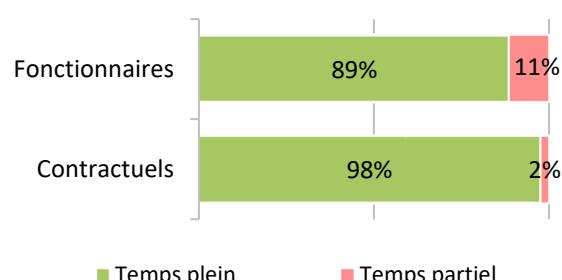
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	8%
ATSEM	8%
Agents de police municipale	6%

## Temps de travail des agents permanents

- 98% des fonctionnaires à temps complet contre 89% des contractuels



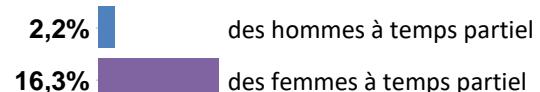
- 11% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	4%	Animation	27%
Culturelle	4%	Médico-technique	25%
Technique	2%	Culturelle	23%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

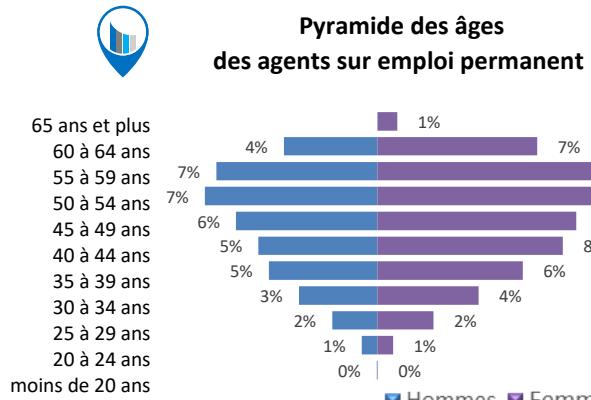


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,75
Contractuels permanents	40,00
Ensemble des permanents	47,91
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,80



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

## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 1 905,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 1 495,3 fonctionnaires
- > 146,4 contractuels permanents
- > 264,2 contractuels non permanents

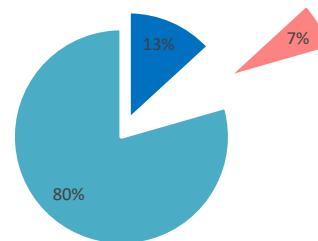
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

7,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Autres positions particulières



## Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
8,3%	42,3%

### Emplois moyens permanents rémunérés

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

1764,4 agents

1678,5 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-6,5%
Contractuels	↗	13,8%
Ensemble	↘	-4,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	16%
Mutation (changement de collectivité)	15%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Mise en disponibilité de droit	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	28%
Voie de mutation	20%
Remplaçants	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%

\* 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, 2,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 45 Ruptures conventionnelles actées en 2023

53,8% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
98% 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



1 agent sur 10

6,19% des agents concernés

## 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 <sup>er</sup> groupe	66	23
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	2	1
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	7	5
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	3	-

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

4 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)	54%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	19%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	12%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 55,95 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	154 952 512 €	Charges de personnel	86 695 362 €	Soit 55,95 % des dépenses de fonctionnement
---------------	--------------------------	---------------	----------------------	--------------	---

- Mise en place du RIFSEEP

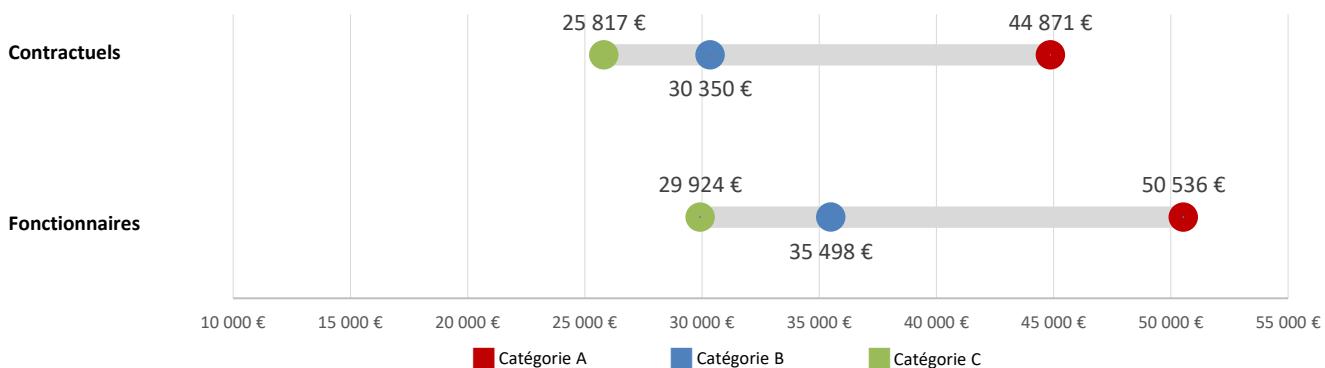
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



46% 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

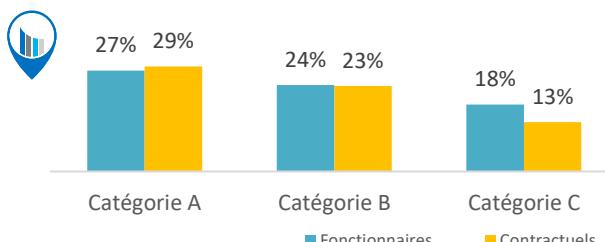


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,08 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,14%
Contractuels sur emplois permanents	19,35%
Ensemble	20,08%

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



- En moyenne, 30808 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



- 69% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 20,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 10,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>5,66%</b>	<b>2,76%</b>	<b>5,39%</b>	<b>1,41%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>8,99%</b>	<b>3,05%</b>	<b>8,42%</b>	<b>1,46%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>9,68%</b>	<b>3,72%</b>	<b>9,11%</b>	<b>1,71%</b>

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

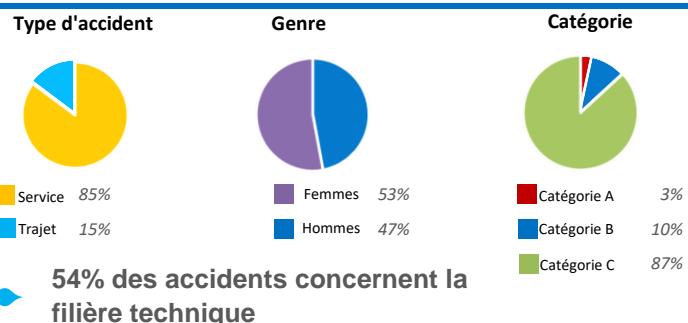
Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- > 45 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 100% des collectivités concernées par des accidents de travail

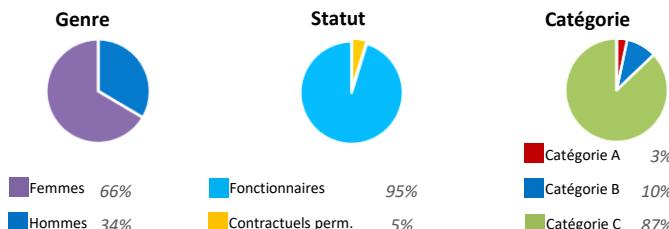
- > 8,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail



## Handicap

- 100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **8,2%**



5 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

48 317 €

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

2 674 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **34 778 €**

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

92% 8%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

46% 31% 23%

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

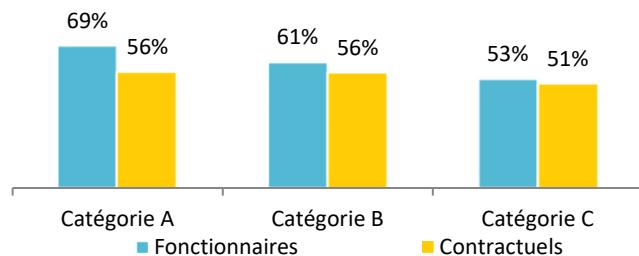
3,4% des femmes

2,4% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour  
53% des femmes et 58% des hommes

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

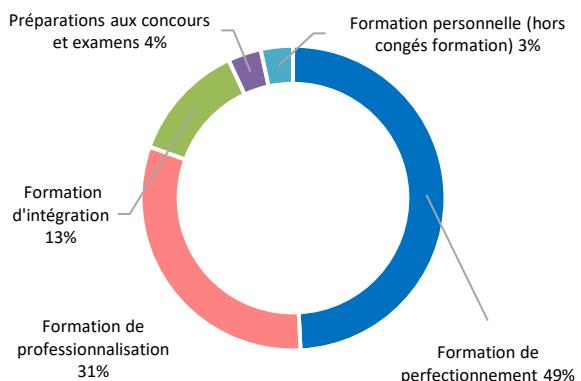


- Le budget médian consacré à la formation est de 367 690 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	31%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	6%
Frais de déplacement	3%
Coût de la formation des apprentis	2%

### 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



### Santé      Prévoyance

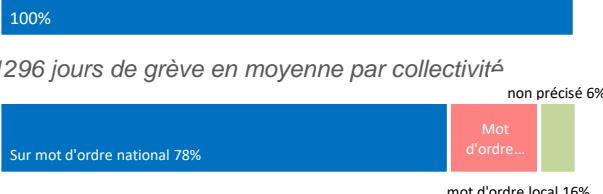
#### Montant moyen

annuel par bénéficiaire      279 €      114 €

■ En cours      ■ Oui      ■ Non      ■ Ne sait pas

## Relations sociales

- 100% des collectivités concernées par des grèves



### Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
6	2	1
11% par saisine d'agent	% par saisine d'agent	

### Répartition des jours de formation par organisme

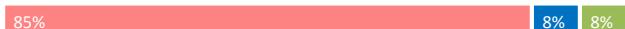
CNFPT cotisation obligatoire	41%
Collectivité	26%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	11%

### L'action sociale des collectivités

#### Prestations servies directement par la collectivité



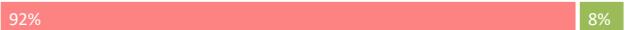
#### Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



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



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



- 25,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



25,0% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

### Les principaux accords

Accompagnement social des réorganisations des services

Action sociale

Temps de travail, qualité de vie au 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 :

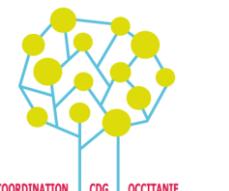
*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\**

*\* 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