



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

## Territoire Région Occitanie

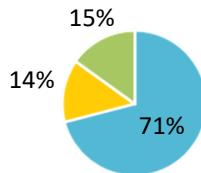
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR** **73%**

5 723 collectivités et établissements publics territoriaux ont transmis leur RSU sur les 7 826 recensés dans la Région Occitanie. Sur les 5 723 collectivités et établissements publics territoriaux répondants, 4 062 ont au moins un agent soit 71%.  
> 186 954 agents recensés dans ces collectivités dont 132 643 fonctionnaires, 26 114 contractuels permanents et 28 197 contractuels non permanents

### Effectifs

- 71% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	6 843	36	3 688
Contractuels permanents	1	955	12	2 647
Contractuels non permanents	1	2 596	18	2 141

- 13,98 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

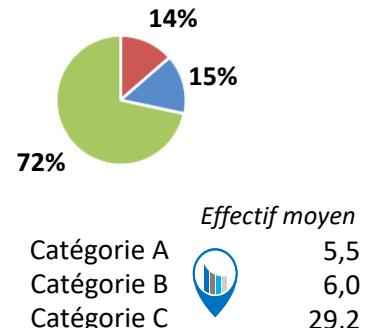
- 0,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 8,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

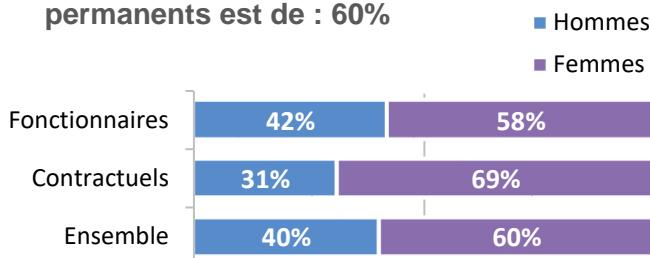
- 48% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	24,9%	20,8%	24,2%	10,4
Technique	48,9%	41,1%	47,6%	23,3
Culturelle	3,4%	5,7%	3,8%	11,2
Sportive	0,8%	0,7%	0,8%	4,2
Sociale	8,6%	13,3%	9,4%	12,2
Médico-sociale	3,8%	8,3%	4,5%	20,3
Médico-technique	0,1%	0,3%	0,1%	2,9
Police municipale	2,4%	0,0%	2,0%	7,3
Animation	5,2%	9,7%	5,9%	10,3
Incendie secours	2,1%	0,1%	1,8%	116,4
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>

- 72% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 60%

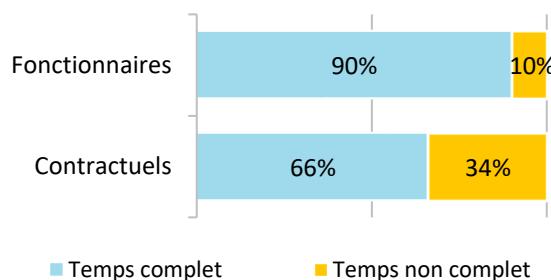


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 30% des agents

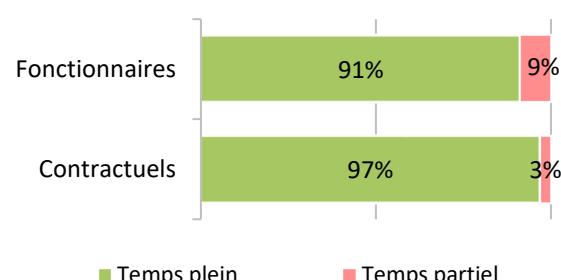
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 90% des fonctionnaires à temps complet contre 66% des contractuels



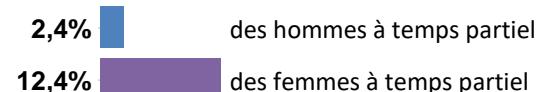
- 9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	27%	Animation	67%
Sociale	19%		
Culturelle	12%	Culturelle	45%

- 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

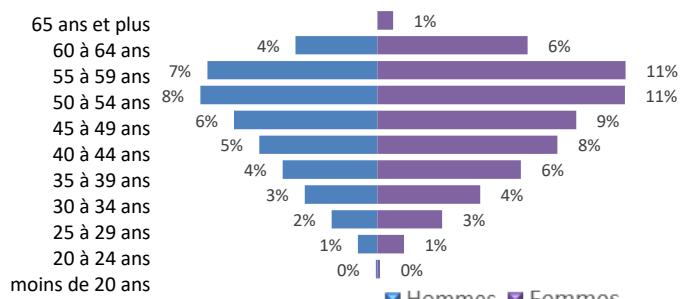
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,84
Contractuels permanents	41,40
Ensemble des permanents	47,62

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,40



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

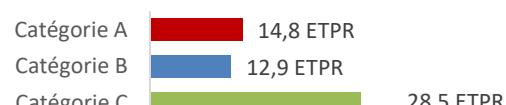
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 56,2 agent en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



34,3 fonctionnaires  
8,5 contractuels permanents  
> 10,0 contractuels non permanents

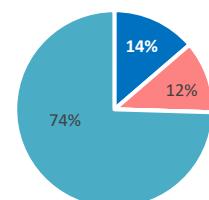
### ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

### 5,5% 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 13,1%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,6%	49,3%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
40,9 agents	40,7 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	⬇	-3,2%
Contractuels	↗	14,9%
Ensemble	⬇	-0,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	37%
Départ à la retraite	18%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Mise en disponibilité sur demande	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	24%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%

\* 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, 2,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 184 Ruptures conventionnelles actées en 2023

2,5% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

96% 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

## Sanctions disciplinaires

- 5% 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	332	105
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	22	6
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	35	17
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	21	8

16 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

83 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)	51%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%

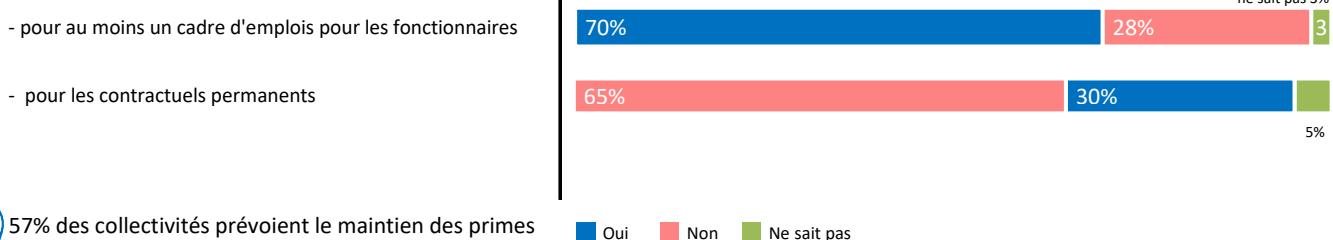
## Budget et rémunérations



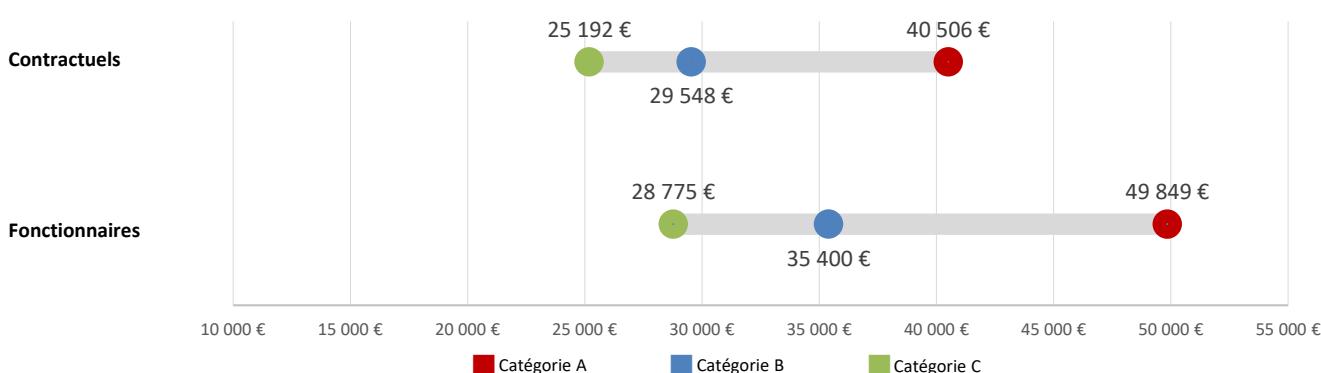
- Les charges de personnel représentent 33,55 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 33,55 % des dépenses de fonctionnement
	5 915 608 €	1 984 828 €	→

- Mise en place du RIFSEEP



- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

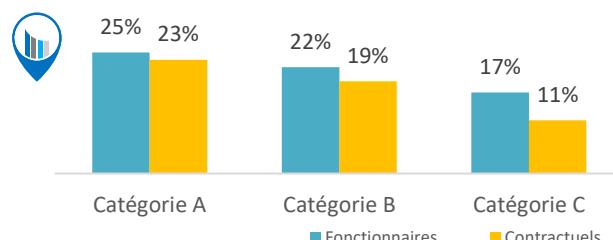


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,53 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

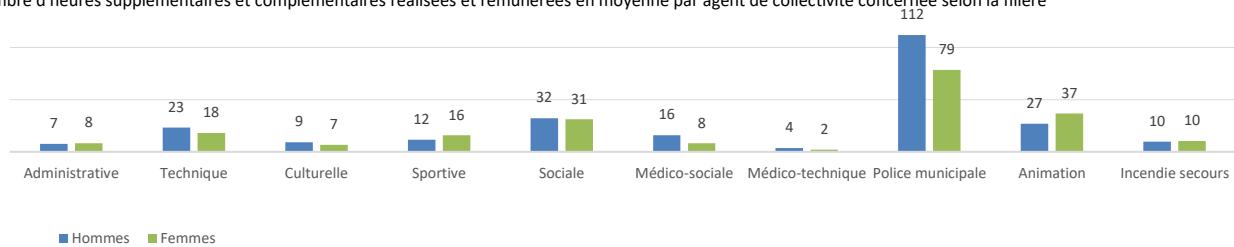
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,93%
Contractuels sur emplois permanents	15,95%
Ensemble	18,53%

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



- En moyenne, 1454 heures supplémentaires/complémentaires pour les 54% de collectivités concernées

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



■ Hommes ■ Femmes

- 44% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

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



- En moyenne, 8,5 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>4,94%</b>	<b>2,32%</b>	<b>4,51%</b>	<b>1,32%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>7,76%</b>	<b>2,55%</b>	<b>6,90%</b>	<b>1,40%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>8,28%</b>	<b>3,04%</b>	<b>7,42%</b>	<b>1,65%</b>

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

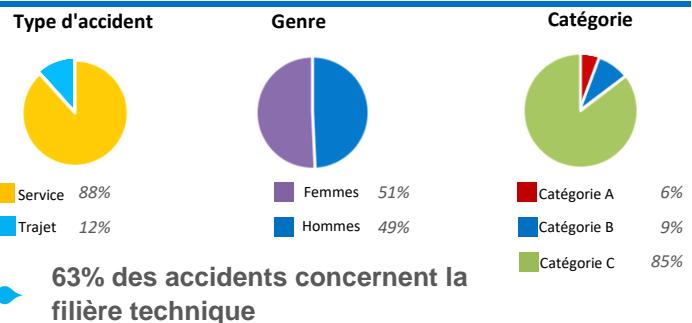
- > 39,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 25% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,5 accidents du travail pour 100 agents

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



## Prévention et risques professionnels

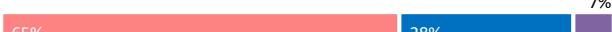
71 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 7 291 €

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



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



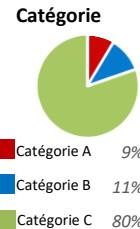
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

3,4% des femmes  
2,3% des hommes

## Handicap

- 21% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,8%



0,6 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

23 718 €

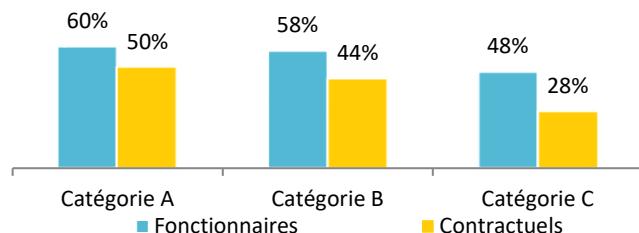
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

18 968 €

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour  
47% des femmes et 50% des hommes

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

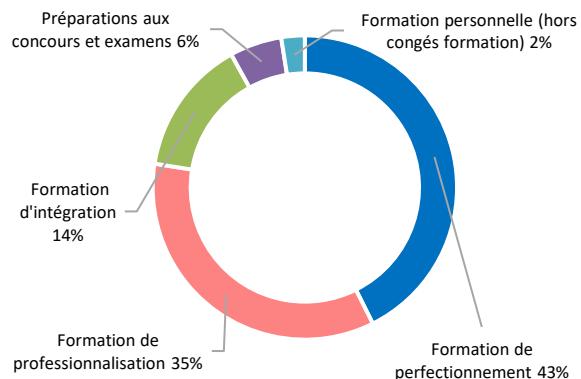


- Le budget médian consacré à la formation est de 2 370 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	33%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

### Répartition selon le type de formation



### Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 29% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 18,8% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

### Santé      Prévoyance

#### Montant moyen

annuel par bénéficiaire

228 €

152 €

En cours      Oui      Non      Ne sait pas

## Relations sociales

- 23% des collectivités concernées par des grèves



109 jours de grève en moyenne par collectivité

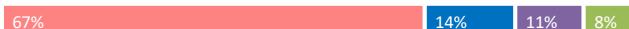


### Répartition des jours de formation par organisme

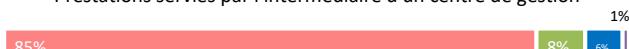
CNFPT cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	26%
Collectivité	20%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%

### 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



- 2,5% des collectivités ont engagé des négociations collectives



2,1% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Action sociale

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 »

#### 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