



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.

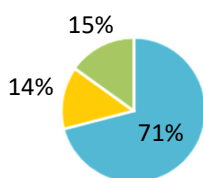
TAUX DE RETOUR

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



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



| Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|---------|---------|----------------|-----------------------|
| 1 | 6 843 | 36 | 3 688 |
| 1 | 955 | 12 | 2 647 |
| 1 | 2 596 | 18 | 2 141 |

Précisions emplois non permanents

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

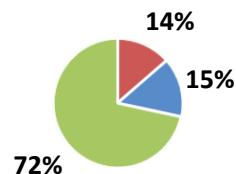
13,98 % des contractuels permanents en CDI

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 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 48 |

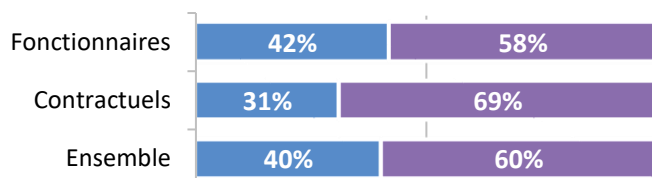
72% d'agents relevant de la catégorie C



| Effectif moyen |
|--------------------|
| ■ Catégorie A 5,5 |
| ■ Catégorie B 6,0 |
| ■ Catégorie C 29,2 |

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

■ Hommes
■ Femmes

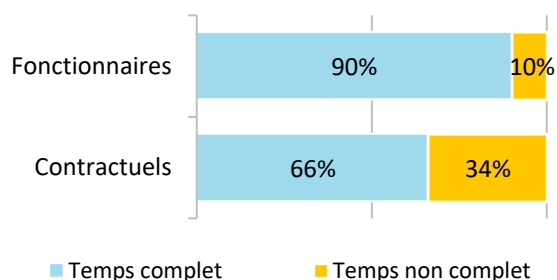


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 30% des agents

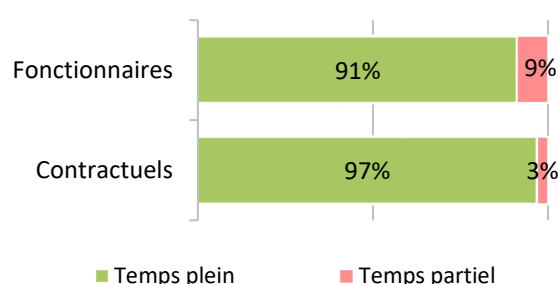
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 30% |
| Adjoints administratifs | 14% |
| Agents de maîtrise | 7% |
| Adjoints territoriaux d'animation | 5% |
| Attachés | 5% |

Temps de travail des agents permanents

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



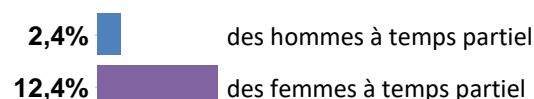
- 9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- 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.

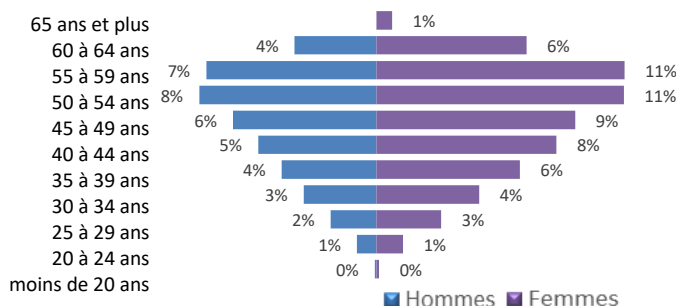
Pyramide des âges

- 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 permanent | |
| 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

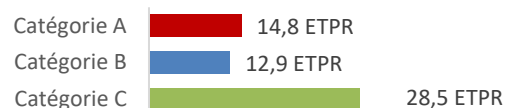
Équivalent temps plein rémunéré

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



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

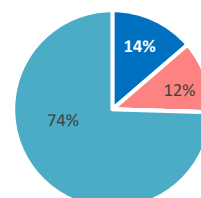
ETPR permanents moyens par catégorie



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 |

¹ 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 |

2,84% des agents concernés

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 ^{er} groupe | 332 | 105 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 22 | 6 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 35 | 17 |
| Sanctions 4 ^{ème} 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

5 915 608 €

Charges de
personnel

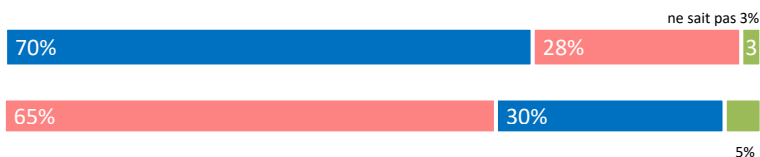
1 984 828 €



Soit 33,55 % des
dépenses de
fonctionnement

- Mise en place du RIFSEEP

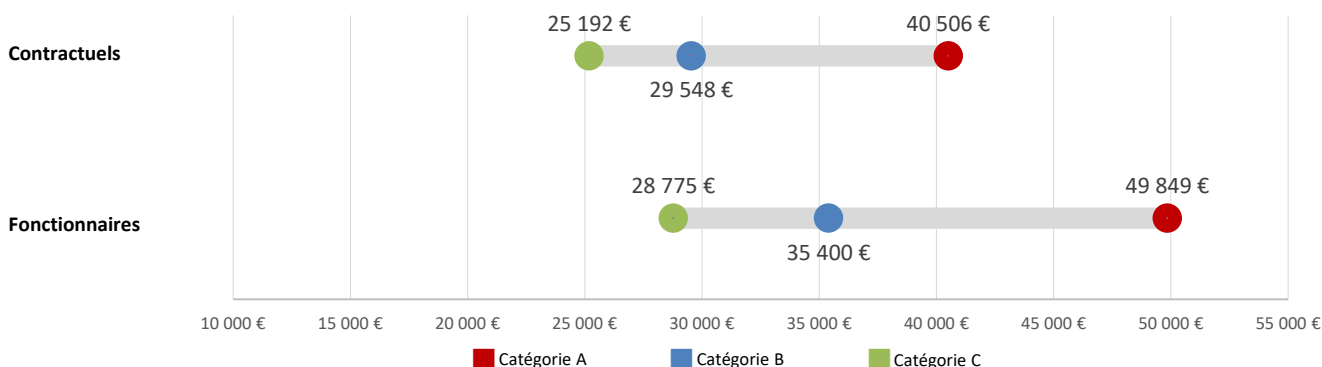
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



57% 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 18,53 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

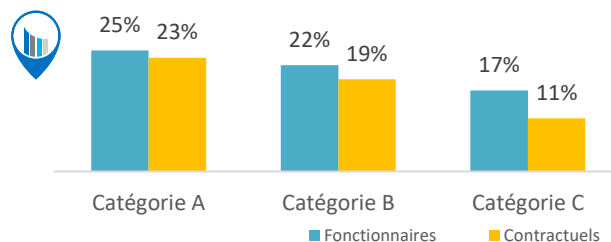
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 18,93%

Contractuels sur emplois permanents 15,95%

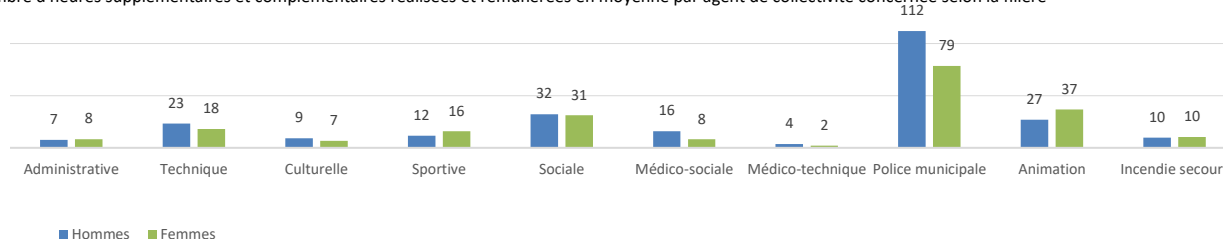
Ensemble 18,53%

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



- 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 |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 4,94% | 2,32% | 4,51% | 1,32% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,76% | 2,55% | 6,90% | 1,40% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,28% | 3,04% | 7,42% | 1,65% |

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

Type d'accident



Genre



Catégorie

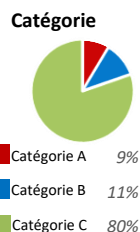
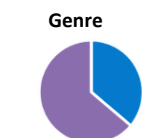


63% des accidents concernent la filière technique

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 € |

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 7 291 €

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

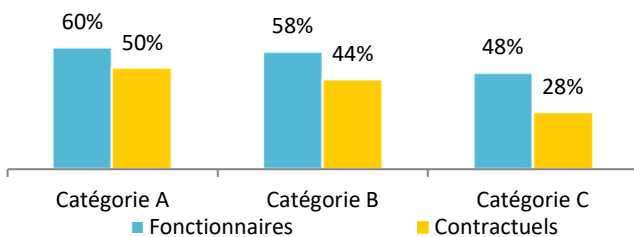
3,4% des femmes
2,3% des hommes

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

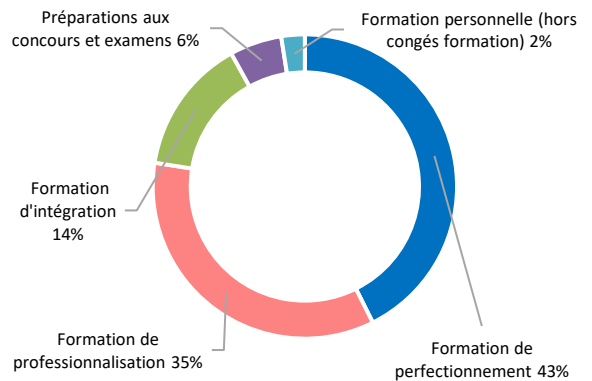


Le budget médian consacré à la formation est de 2 370 €

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



Répartition des jours de formation par organisme

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

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

| Montant moyen annuel par bénéficiaire | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| | 228 € | 152 € |

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

23% des collectivités concernées par des grèves

109 jours de grève en moyenne par collectivité



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

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 »

| 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.



COORDINATION CDG L. OCCITANIE



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

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