



## Territoire Haut-Garonnais : 527 collectivités territoriales et établissements publics

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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

**87%**

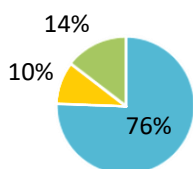
990 collectivités territoriales et établissements publics ont transmis leur RSU sur les 1 139 recensés dans le département.

Parmi ces 990 structures, 527 ont au moins un agent.

> 50 037 agents recensés dans ces structures publiques dont 37 828 fonctionnaires, 4 957 contractuels permanents et 7 252 contractuels non permanents.

### Effectifs

#### 76% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	1	6 855	76	510
Contractuels permanents	1	797	22	302
Contractuels non permanents	1	1 341	23	358

#### 14,36 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 4,2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

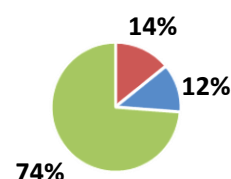
⇒ 66,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 52% d'agents relevant de la filière technique

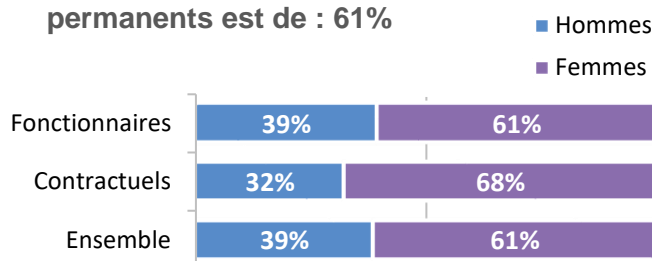
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	23,8%	21,6%	23,6%	20,9
Technique	54,0%	39,6%	52,4%	53,7
Culturelle	3,0%	9,2%	3,7%	15,5
Sportive	0,6%	1,2%	0,7%	7,0
Sociale	8,7%	13,2%	9,3%	17,5
Médico-sociale	3,9%	6,2%	4,2%	32,5
Médico-technique	0,0%	0,2%	0,0%	1,4
Police municipale	1,6%	0,0%	1,4%	7,6
Animation	4,2%	8,9%	4,8%	13,7
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>98</b>

#### 74% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	11,5
Catégorie B	9,9
Catégorie C	60,1

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

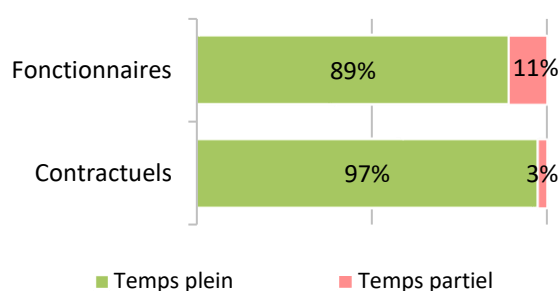
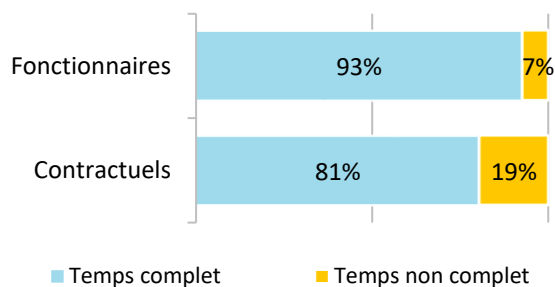


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 28% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>28%</b>
Adjoints administratifs	13%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	12%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

- 93% des fonctionnaires à temps complet contre 81% des contractuels
- 11% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	35%	Animation	60%
Médico-technique	29%	Sportive	56%
Sociale	16%	Médico-technique	50%

2,5% des hommes à temps partiel  
15,1% des femmes à temps partiel

Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

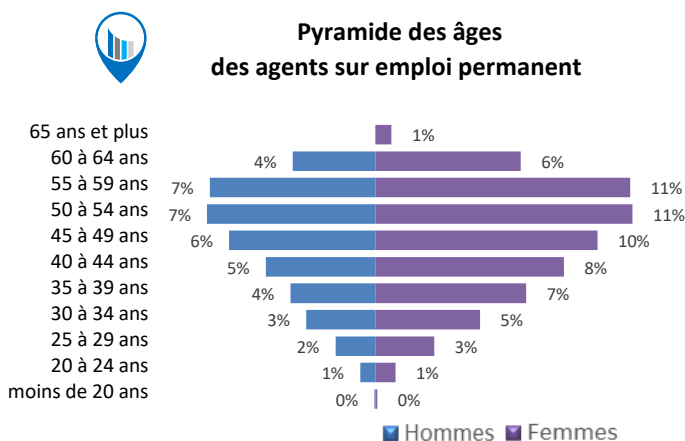
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,84
Contractuels permanents	40,62
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,89</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,22



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

## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 109 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



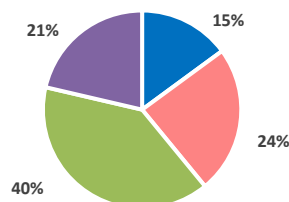
- > 72 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents

Catégorie	ETPR permanents moyens par catégorie
Catégorie A	28,2 ETPR
Catégorie B	21,8 ETPR
Catégorie C	60,8 ETPR

## Positions particulières

4% 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 mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,1 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,8%	47,7%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
81,4 agents	81,5 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	↗	26,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,1%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	25%
Départ à la retraite	20%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Mise en disponibilité sur demande	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	17%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

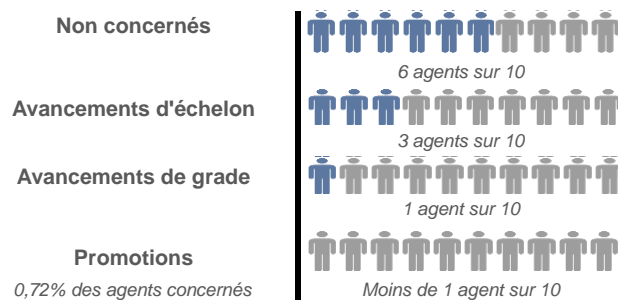
En moyenne, 2,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 148 ruptures conventionnelles actées en 2021

5% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
99% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 7% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	66	34
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	5	9
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	2	3
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	2	2

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

23 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	54%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	16%
Autres	11%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 29,95 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

12 719 558 €

Charges de personnel

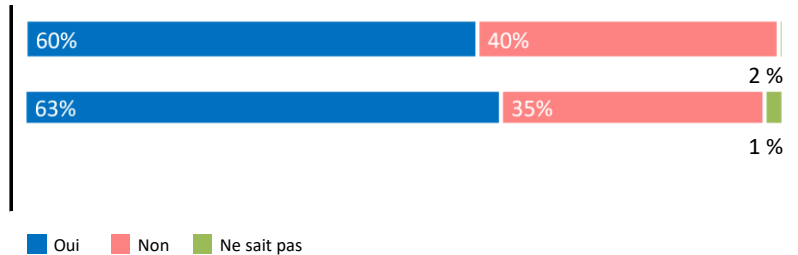
3 808 987 €



Soit 29,95 % des dépenses de fonctionnement

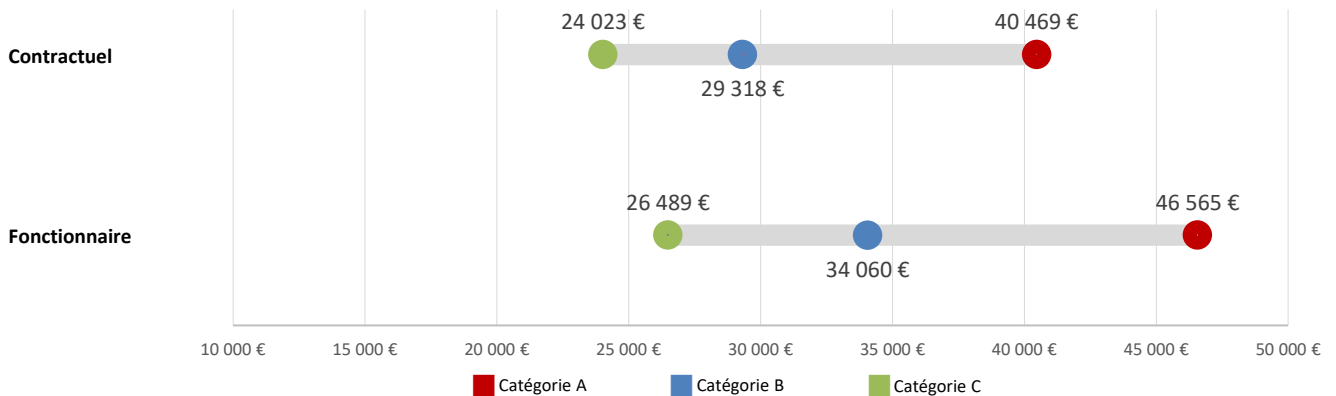
### Mise en place du RIFSEEP

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



56% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

### Rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

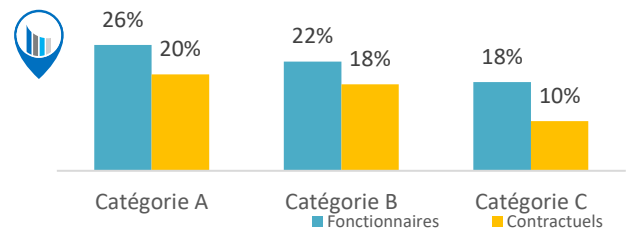


### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,56 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

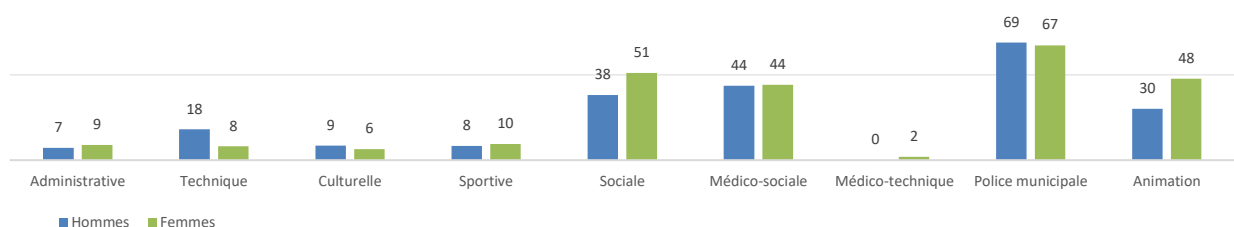
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,18%
Contractuels sur emplois permanents	14,53%
<b>Ensemble</b>	<b>19,56%</b>

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



### En moyenne, 2248 heures supplémentaires/complémentaires pour les 69% des répondants concernés

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



### 48% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,4 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)	5,14%	2,58%	4,84%	1,29%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,03%	2,94%	7,44%	1,48%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,17%	4,79%	10,43%	2,45%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 37,05 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

31% des répondants concernés par des accidents de travail

> 7,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 55 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



### Genre



### Catégorie



68% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

30% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,5%

### Genre



### Statut



### Catégorie



1,0 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par répondant concerné

### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (répondants concernés)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	48 726 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	14 171 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 9 241 €

Coût par jour de formation : 118 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

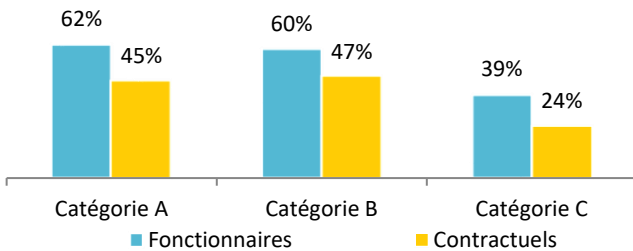


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 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

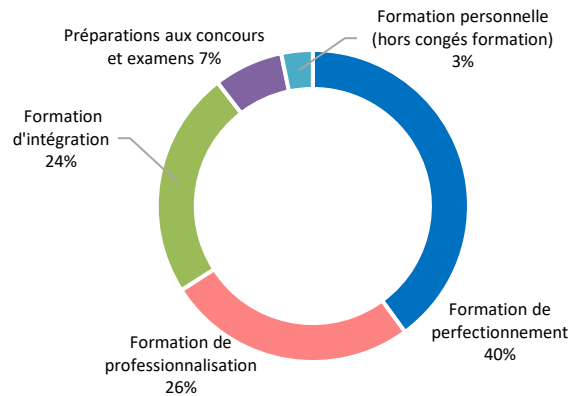


Le budget médian consacré à la formation est de 4 162 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	29%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Frais de déplacement	2%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

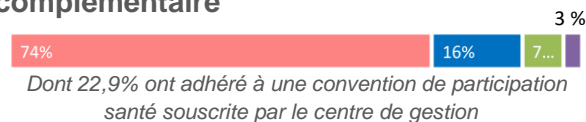


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	47%
Autres organismes	34%
Collectivité	17%
CNFPT au delà	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

16% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

189 € 99 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale

Prestations servies directement par la structure publique



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

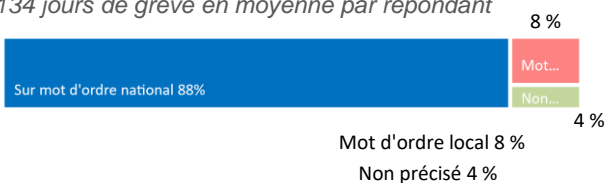


## Relations sociales

16% des répondants concernés par des grèves



134 jours de grève en moyenne par répondant



5,5% des répondants ont engagé des négociations collectives



4,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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.

### <sup>3</sup> « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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 2021. 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 : juin 2023

Version 1