



FICHE REPÈRES DU RSU 2021



Territoire Région Occitanie

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.

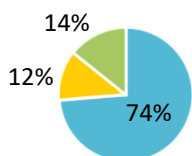
TAUX DE RETOUR **72%**

5 902 collectivités et établissements publics territoriaux ont transmis leur RSU sur les 8 186 recensés dans la région Occitanie. Sur les 5 902 collectivités et établissements publics territoriaux répondants, 3 722 ont au moins un agent, soit 63%.

160 777 agents recensés dans ces collectivités dont 118 461 fonctionnaires, 19 410 contractuels permanents et 22 906 contractuels non permanents

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	1	6 855	34	3 564
Contractuels permanents	1	797	10	2 377
Contractuels non permanents	1	1 341	14	1 992

17,97 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 9,2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

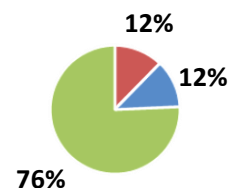
⇒ 55,1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

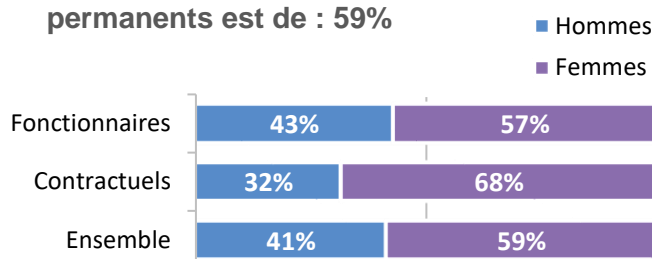
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	24,5%	19,3%	23,8%	9,4
Technique	49,8%	42,1%	48,8%	21,8
Culturelle	3,4%	6,4%	3,8%	10,5
Sportive	0,8%	0,9%	0,8%	4,5
Sociale	8,4%	13,3%	9,1%	11,0
Médico-sociale	3,6%	6,6%	4,0%	18,2
Médico-technique	0,1%	0,2%	0,1%	3,2
Police municipale	2,3%	0,0%	1,9%	6,2
Animation	4,8%	11,1%	5,7%	9,5
Incendie secours	2,4%	0,1%	2,1%	203,4
Total	100%	100%	100%	44

76% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	4,6
Catégorie B	4,5
Catégorie C	28,2

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

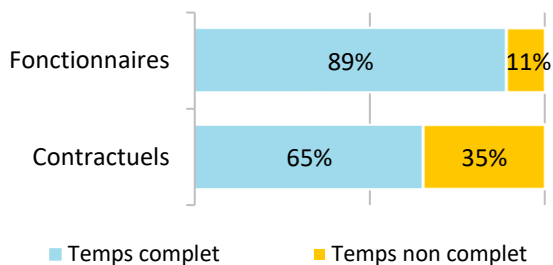


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 31% des agents

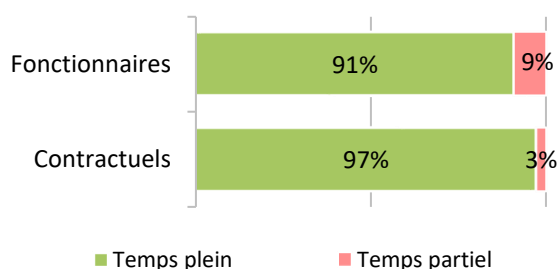
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	6%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

89% des fonctionnaires à temps complet contre 65% 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	28%	Animation	61%
Sociale	22%	Médico-technique	59%
Culturelle	14%	Sociale	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,3% des hommes à temps partiel
13,6% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

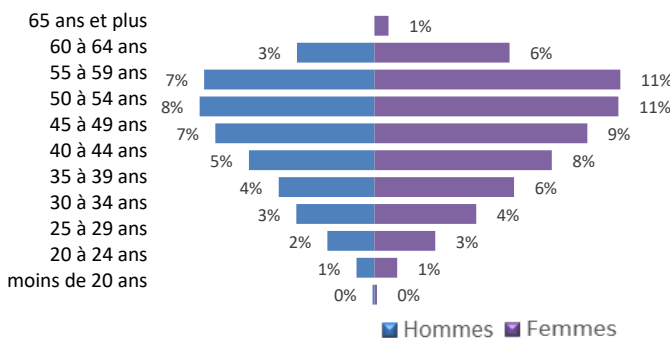
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,54
Contractuels permanents	41,16
Ensemble des permanents	47,50

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,87



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, 50 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



- > 32 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents

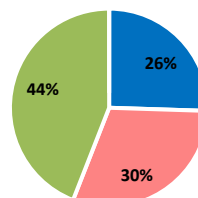
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	12,0 ETPR
Catégorie B	10,1 ETPR
Catégorie C	27,6 ETPR

Positions particulières

2,2% 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 11,5 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,4%	53,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique ¹ au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
36,5 agents	37,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-2,1%
Contractuels	↗	29,8%
Ensemble	↗	1,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	33%
Départ à la retraite	18%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
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	5%

* 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

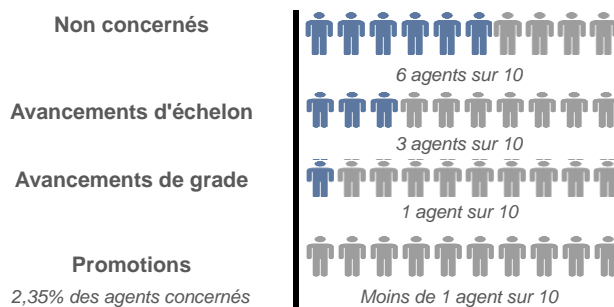
En moyenne, 2,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 311 ruptures conventionnelles actées en 2021

3,5 % des répondants 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



2,35% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 5% 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 ^{er} groupe	268	83
Sanctions 2 ^{ème} groupe	8	10
Sanctions 3 ^{ème} groupe	18	12
Sanctions 4 ^{ème} groupe	13	10

14 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

76 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

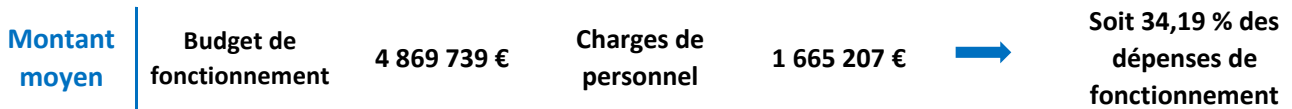
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	57%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	7%

Budget et rémunérations

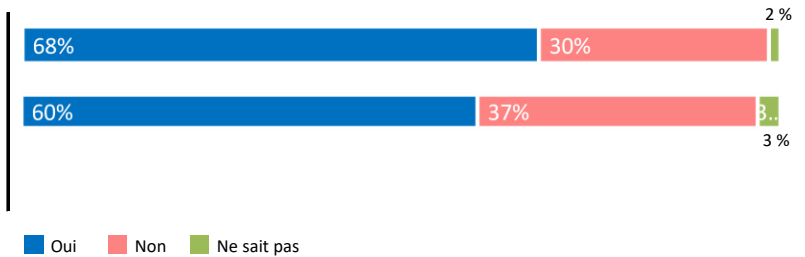


Les charges de personnel représentent 34,19 % des dépenses de fonctionnement



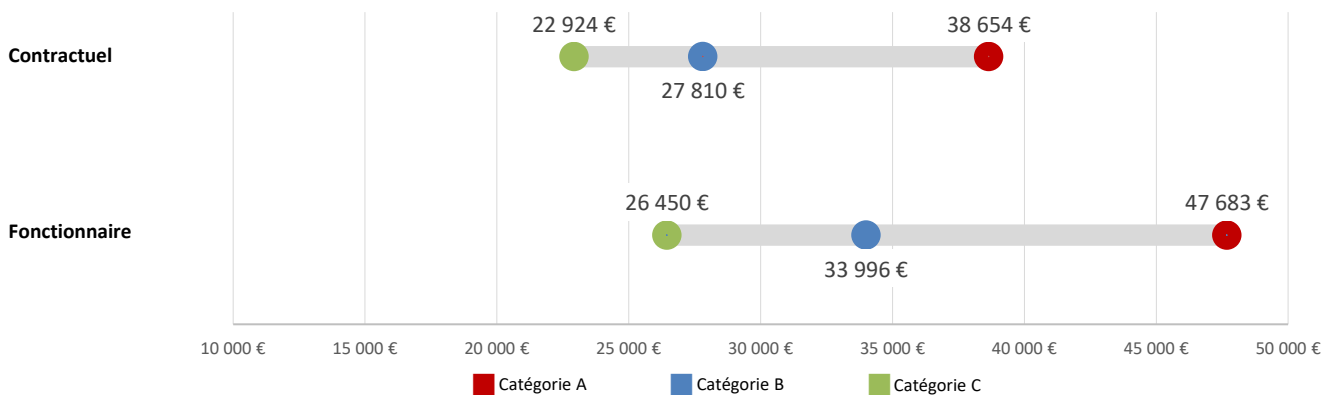
Mise en place du RIFSEEP

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



59% 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

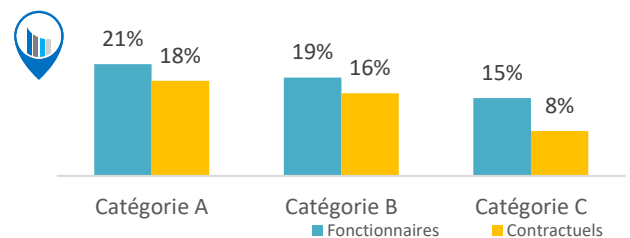


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,98 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

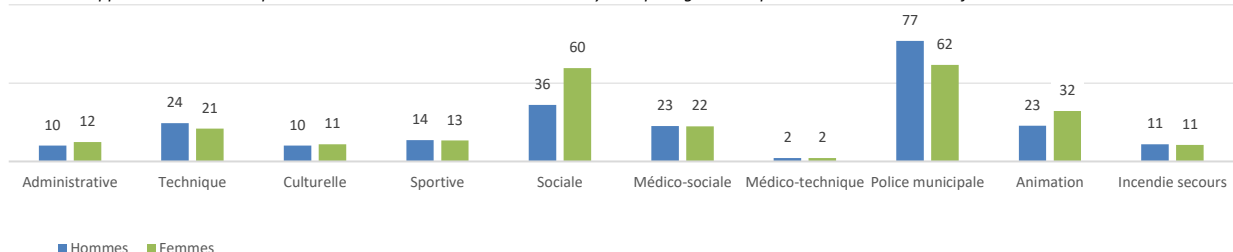
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,43%
Contractuels sur emplois permanents	12,31%
Ensemble	15,98%

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



En moyenne, 1370 heures supplémentaires/complémentaires pour les 62% 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

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)	4,93%	2,32%	4,56%	1,47%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,50%	2,60%	6,81%	1,61%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,21%	3,49%	8,41%	2,08%

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

> 30,96 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

25% des répondants concernés par des accidents de travail

> 6,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 90%
Trajet 10%

Genre



Femmes 49%
Hommes 51%

Catégorie



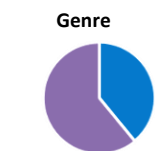
Catégorie A 4%
Catégorie B 5%
Catégorie C 91%

66% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

24% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,7%



Femmes 61%
Hommes 39%



Fonctionnaires 94%
Contractuels perm. 6%



Catégorie A 7%
Catégorie B 9%
Catégorie C 84%

0,6 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...	28 504 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	18 059 €

Prévention et risques professionnels

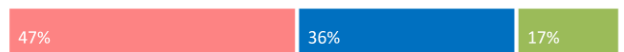
42 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 5 049 €

Coût par jour de formation : 120 €

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

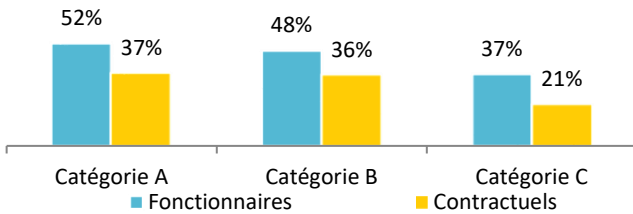


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

37% des femmes et 39% des hommes

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

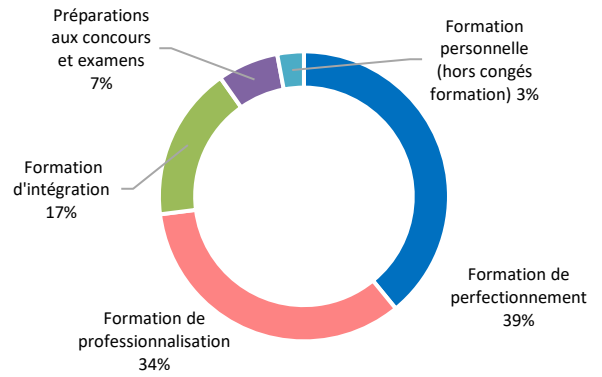


Le budget médian consacré à la formation est de 2 782 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	23%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%
Coût de la formation des apprentis	3%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

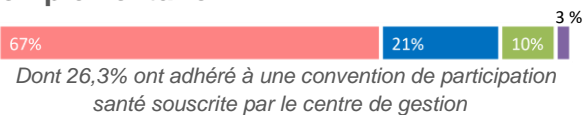


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	31%
Collectivité	15%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

21% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	215 €
Prévoyance	126 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale

Prestations servies directement par la structure



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

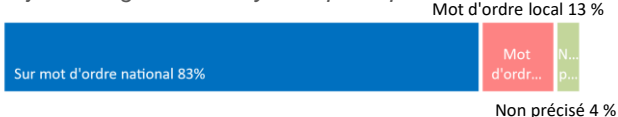


Relations sociales

10% des répondants concernés par des grèves



66 jours de grève en moyenne par répondant



3,5% des répondants ont engagé des négociations collectives



2,6% 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

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

¹ 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

² 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.

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 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 : juillet 2023

Version 1

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31