



## Les établissements publics : PETR / Syndicats mixtes

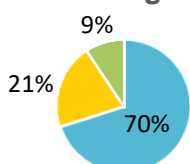
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

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

Les établissements publics représentent 5% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 3,1% des effectifs. 295 établissements publics ont transmis leur RSU sur les 404 recensés. Cette synthèse repose sur 231 structures.  
 > 5 472 agents recensés dans ces structures dont 3 833 fonctionnaires, 1 132 contractuels permanents et 507 contractuels non permanents.

### Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	271	18	221
Contractuels permanents	1	99	7	172
Contractuels non permanents	1	58	5	129

24,47 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

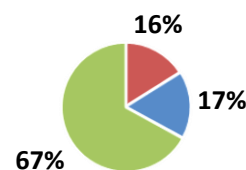
- ⇒ 0,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

67% d'agents relevant de la filière technique

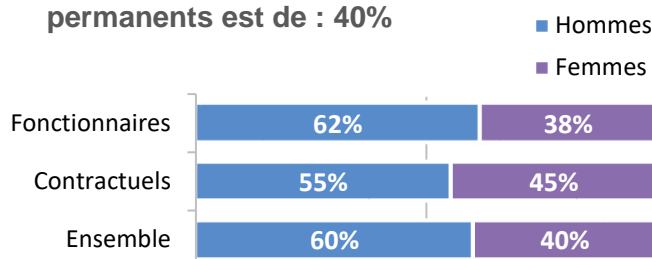
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,0%	23,3%	24,6%	5,8
Technique	67,8%	64,0%	66,9%	18,0
Culturelle	2,2%	4,6%	2,7%	10,5
Sportive	0,3%	0,3%	0,3%	4,7
Sociale	3,1%	6,3%	3,8%	27,1
Médico-sociale	1,1%	1,1%	1,1%	53,0
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Animation	0,5%	0,5%	0,5%	1,6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>

67% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	3,4
Catégorie B	3,7
Catégorie C	14,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 40%

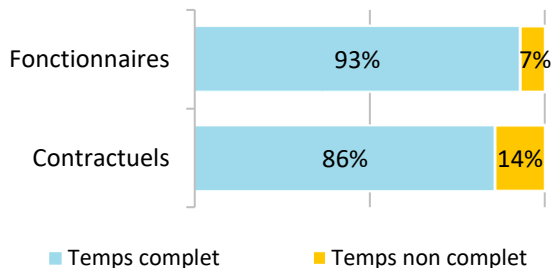


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

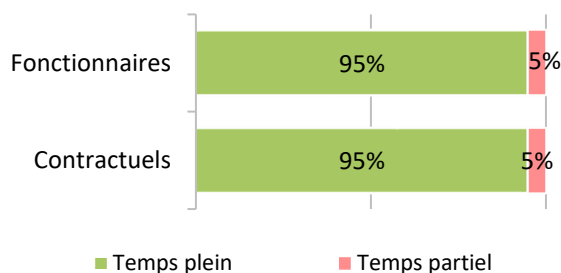
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>39%</b>
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	10%
Techniciens	9%
Ingénieurs	8%

## Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 86% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	79%	Culturelle	60%
Animation	19%	Sociale	58%
Médico-sociale	12%	Animation	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,9% des hommes à temps partiel  
10,7% 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 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,77
Contractuels permanents	40,78
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,18</b>

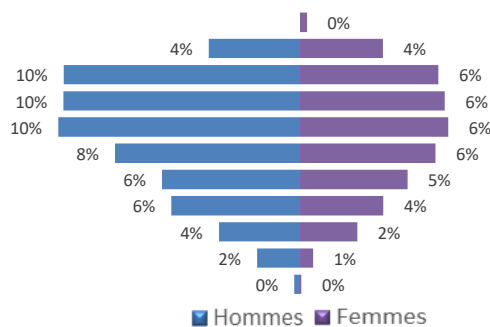
  

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,28



65 ans et plus  
60 à 64 ans  
55 à 59 ans  
50 à 54 ans  
45 à 49 ans  
40 à 44 ans  
35 à 39 ans  
30 à 34 ans  
25 à 29 ans  
20 à 24 ans  
moins de 20 ans

### 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, 26,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 16,6 fonctionnaires  
> 6,0 contractuels permanents  
> 3,4 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

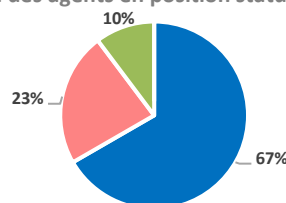
Catégorie A	4,6 ETPR
Catégorie B	4,8 ETPR
Catégorie C	15,5 ETPR

## Positions particulières

1,2% 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 mise à disposition dans une autre structure

Répartition des agents en position statutaire particulière



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,7%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	56,3%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
20,5 agents	21,5 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	31,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	44%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Départ à la retraite	12%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	54%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	17%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

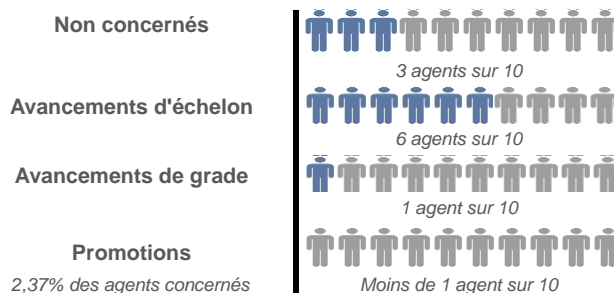
En moyenne, 1,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 12 ruptures conventionnelles actées en 2022

5,0% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 6% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	15	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

7 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	70%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	4%

## Budget et rémunérations

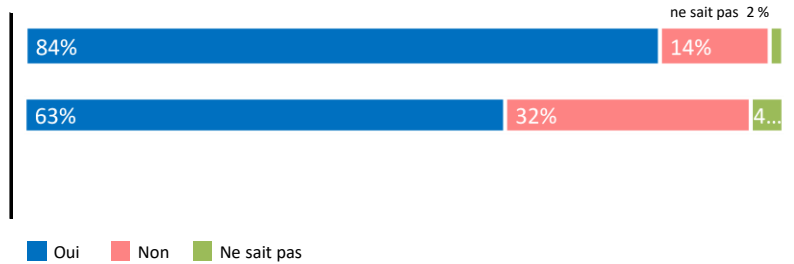


Les charges de personnel représentent 19,25 % des dépenses de fonctionnement



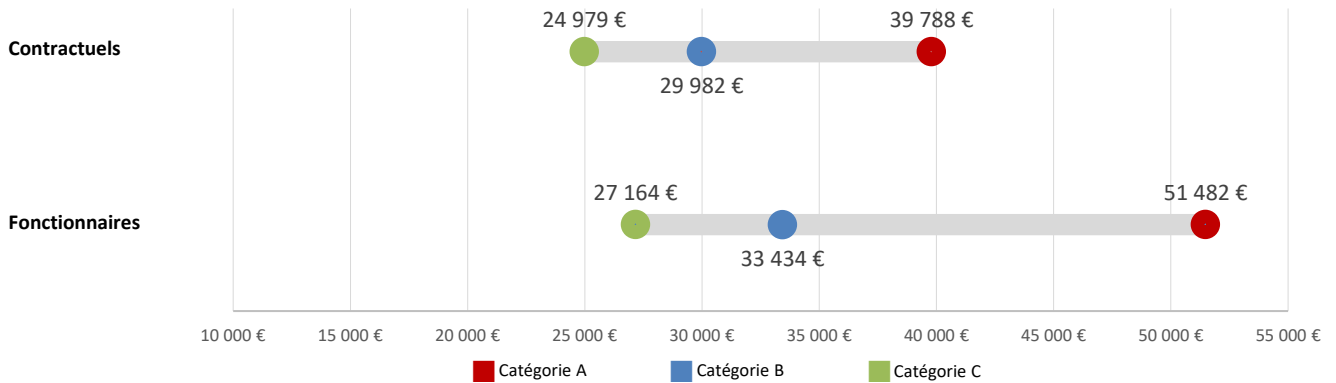
### Mise en place du RIFSEEP

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



70% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

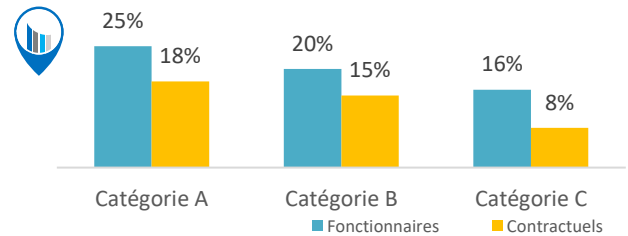


### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,31 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

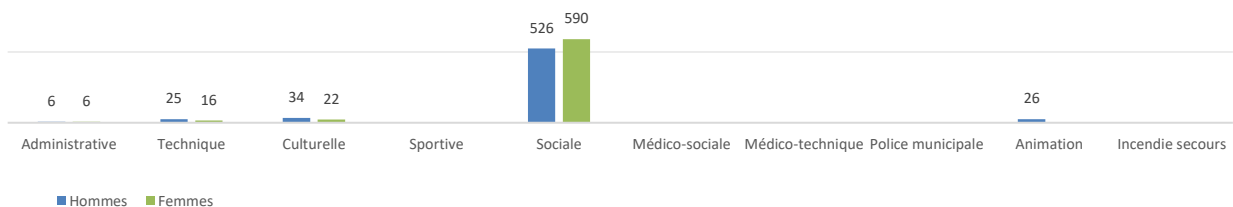
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,36%
Contractuels sur emplois permanents	13,49%
<b>Ensemble</b>	<b>17,31%</b>

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



### En moyenne, 1470 heures supplémentaires/complémentaires pour les 54% de répondants concernés

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



### 49% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,8 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)	5,17%	2,69%	4,61%	1,23%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,26%	2,70%	6,22%	1,23%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,68%	3,00%	6,62%	1,26%

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

> 27,12 % 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 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 56 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Service 93%  
Trajet 7%

### Genre



Femmes 24%  
Hommes 76%

### Catégorie



Catégorie A 3%  
Catégorie B 5%  
Catégorie C 92%

84% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

25% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,4%

### Genre



Femmes 35%  
Hommes 65%

### Statut



Fonctionnaires 88%  
Contractuels perm. 13%

### Catégorie



Catégorie A 7%  
Catégorie B 13%  
Catégorie C 80%

0,3 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	21 920 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	11 959 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 6 327 €

Coût par jour de formation : 175 €

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

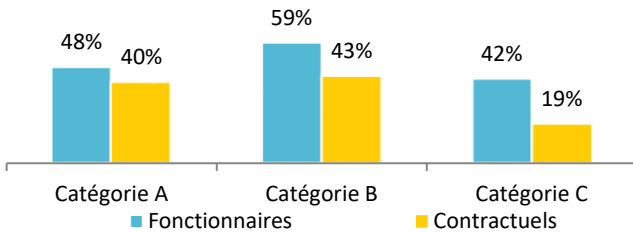


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 42% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

41% des femmes et 44% des hommes

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

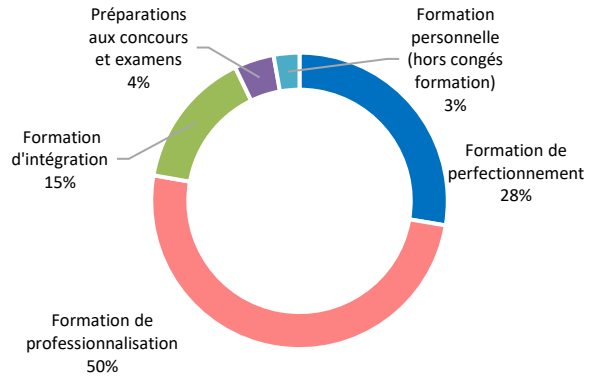


Le budget médian consacré à la formation est de 4 139 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	34%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

### Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

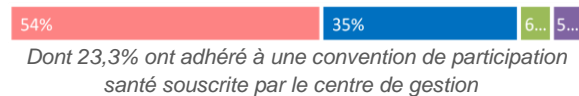
> 1,7 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	48%
Autres organismes	40%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	7%
Collectivité	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

35% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

375 € 160 €

En cours 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

12% des répondants concernés par des grèves



11 jours de grève en moyenne par répondant



3,9% des répondants ont engagé des négociations collectives



4,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

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 31/12/2021**

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### **2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme**

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 »**

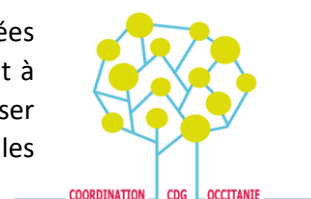
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres 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 2022. 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 2024

Version 1

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