FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Les CIAS

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. 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.

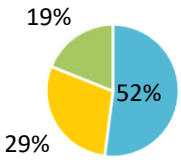
TAUX DE RETOUR **80%**

Les CIAS représentent 0,7 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 1,8 % des effectifs. 43 CIAS ont transmis leur RSU sur les 54 recensés. Cette synthèse repose sur 38 structures ayant au moins un agent permanent.

> 3 586 agents recensés dans ces collectivités dont 1 865 fonctionnaires, 1 041 contractuels permanents et 680 contractuels non permanents.

Effectifs

52% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	576	49	38
Contractuels permanents	1	100	30	36
Contractuels non permanents	1	324	24	31

22,29 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

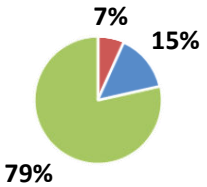
- 0,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 16,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

10% d'agents relevant de la filière technique

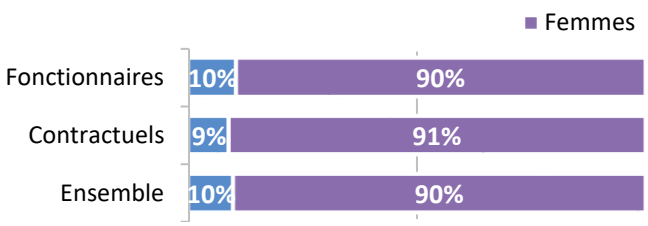
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	12,1%	5,1%	9,6%	7,7
Technique	9,7%	10,6%	10,0%	12,1
Sportive	0,2%	0,0%	0,1%	1,0
Sociale	48,4%	64,4%	54,1%	47,7
Médico-sociale	15,3%	16,6%	15,8%	25,5
Médico-technique	0,1%	0,4%	0,2%	1,5
Animation	14,2%	3,0%	10,2%	19,7
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**79**

79% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	5,2
Catégorie B	11,2
Catégorie C	60,1

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 90%

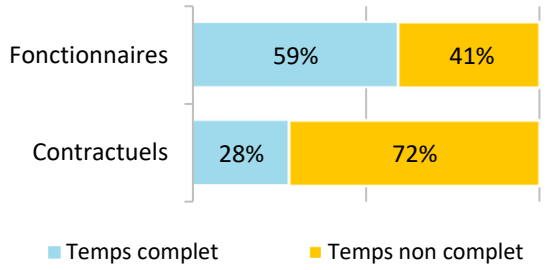


Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 52% des agents

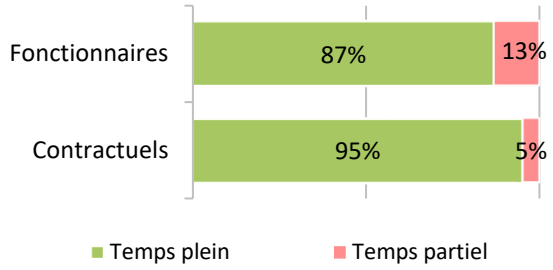
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	**52%**
Aide-soignant	9%
Adjoints techniques	9%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Adjoints administratifs	7%

Temps de travail des agents permanents

- **59% des fonctionnaires à temps complet contre 28% des contractuels**



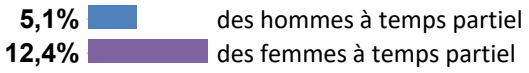
- **13% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels**



- **Les filières les plus concernées par le temps non complet**

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
		Sociale	90%
Sociale	57%	Animation	71%
Animation	46%	Médico-technique	50%

- **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.

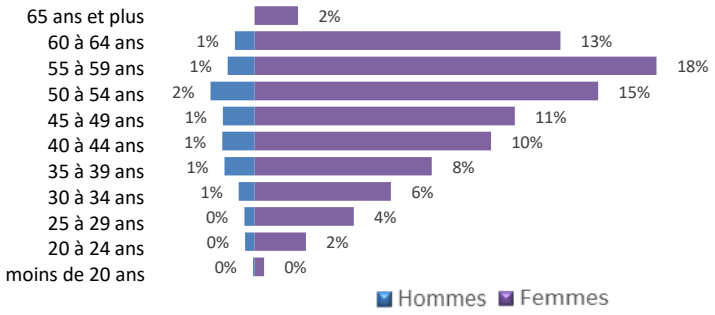
Pyramide des âges

- **En moyenne, les agents ont 49 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,68**
Contractuels permanents	**46,42**
Ensemble des permanents	**48,51**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**41,82**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



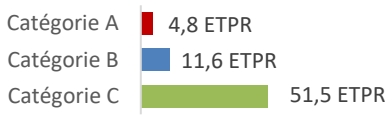
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

- **En moyenne, 79,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité**

> 43,7 fonctionnaires
> 21,6 contractuels permanents
> 13,8 contractuels non permanents

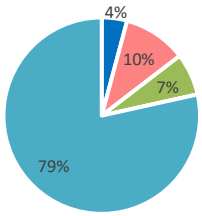
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

4,8% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 22,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,9%	55,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
76 agents	**76,5 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	**-4,5%**
Contractuels	↗	**11,2%**
Ensemble	↗	**0,6%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	**62%**
Départ à la retraite	**12%**
Démission	**8%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**5%**
Mise en disponibilité sur demande	**4%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	**73%**
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**13%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	**4%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	**3%**
Voie de mutation	**2%**

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

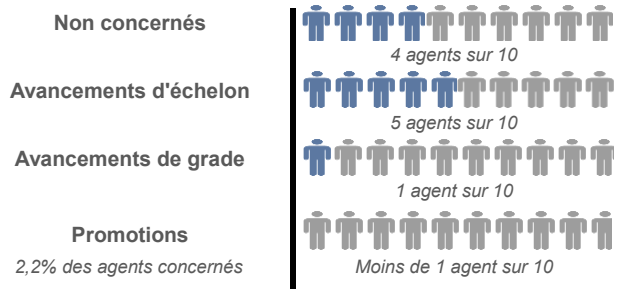
Une rupture conventionnelle actée en 2024

2,6% des collectivités 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

16% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	2	3
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

10 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	80%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	7%

Budget et rémunérations

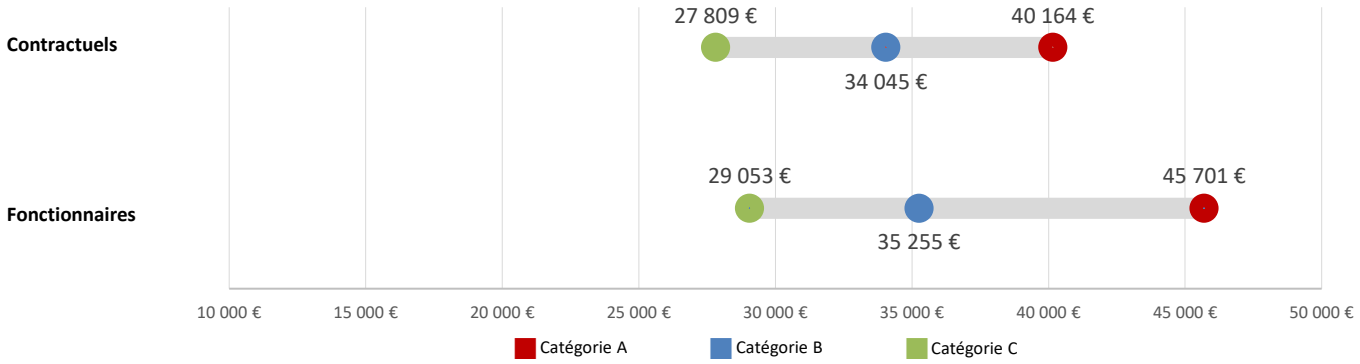
Les charges de personnel représentent 76,25 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	5 136 356 €	Charges de personnel	3 916 466 €	→	Soit 76,25 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

66% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

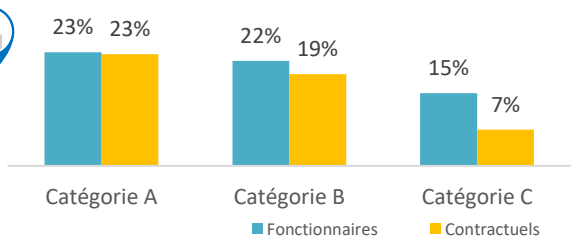


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,07 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

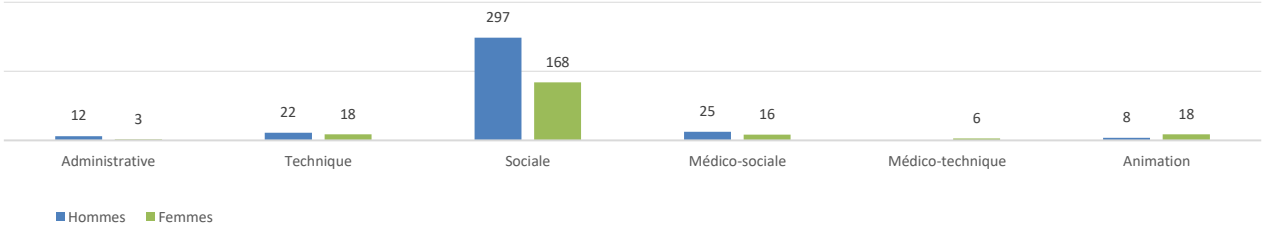
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,03%
Contractuels sur emplois permanents	10,61%
Ensemble	15,07%

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



En moyenne, 8050 heures supplémentaires/complémentaires pour les 95% de collectivités concernées

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



74% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- **En moyenne, 24,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire**
- **En moyenne, 16,4 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)*	**6,67%**	**4,50%**	**5,90%**	**2,49%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**10,87%**	**5,24%**	**8,86%**	**2,49%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**11,33%**	**5,53%**	**9,25%**	**2,91%**

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

> 44,65 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **71% des collectivités concernées par des accidents de travail**

> 8,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 43 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident

Service 88%
Trajet 12%

Genre

Femmes 93%
Hommes 7%

Catégorie

Catégorie A 0%
Catégorie B 12%
Catégorie C 87%

- **59% des accidents concernent la filière sociale**

Handicap

- **76% des collectivités ont au moins un agent BOETH**

Taux de BOETH: 7,2%

Genre

Femmes 91%
Hommes 9%

Statut

Fonctionnaires 78%
Contractuels perm. 22%

Catégorie

Catégorie A 2%
Catégorie B 10%
Catégorie C 87%

1,0 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **1 673 €**

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

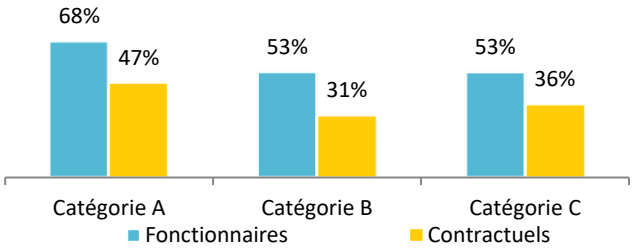
2,3% des femmes
1,8% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

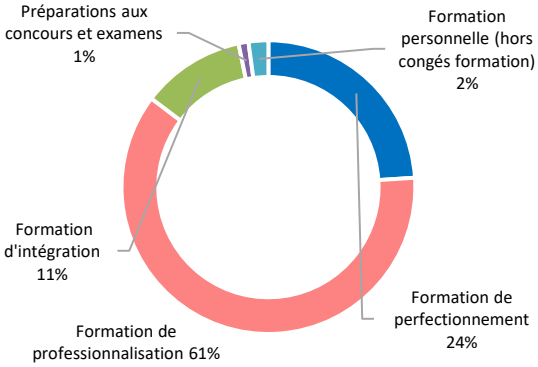
En 2024, 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

49% des femmes et 38% des hommes

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



Répartition selon le type de formation



Le budget médian consacré à la formation est de 17 483 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	21%
Coût de la formation des apprentis	12%
Frais de déplacement	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	72%
Autres organismes	27%
Collectivité	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

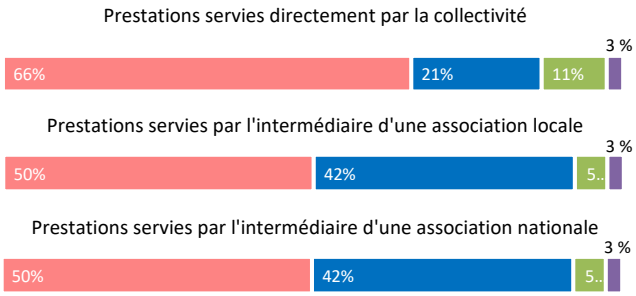
Action sociale et protection sociale complémentaire

61% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 8,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	**234 €**	**150 €**

L'action sociale des collectivités



En cours · Oui · Non · Ne sait pas

Relations sociales

24% des collectivités concernées par des grèves

57 jours de grève en moyenne par collectivité

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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 2024. 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 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 : avril 2026 *Version 1*