



Les conseils départementaux

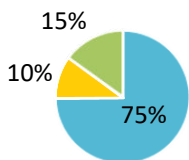
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **100%**

Les conseils départementaux représentent 0,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 17,2 % des effectifs. Sur les 13 conseils départementaux recensés, tous ont transmis leur RSU.
 > 33 426 agents recensés dans ces collectivités dont 25 047 fonctionnaires, 3 379 contractuels permanents et 5 000 contractuels non permanents.

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	576	5 588	1 927	13
Contractuels permanents	96	927	260	13
Contractuels non permanents	90	968	385	13

En moyenne, 5 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

8,88 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

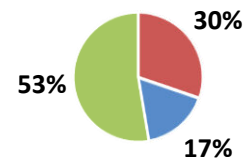
- ⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

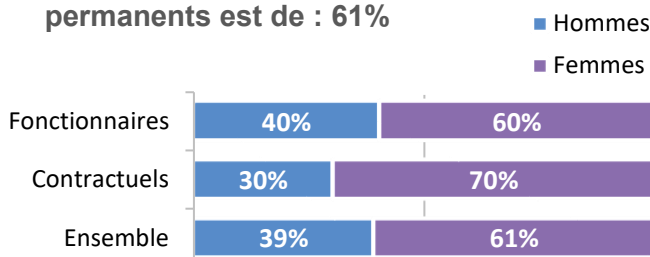
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	31,1%	36,4%	31,8%	694,4
Technique	49,4%	31,8%	47,3%	1 033,9
Culturelle	2,2%	2,6%	2,2%	49,1
Sportive	0,1%	0,1%	0,1%	4,4
Sociale	11,3%	21,5%	12,5%	273,7
Médico-sociale	5,4%	6,9%	5,6%	121,5
Médico-technique	0,4%	0,7%	0,4%	9,3
Animation	0,1%	0,1%	0,1%	5,0
Total	100%	100%	100%	2 187

53% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	662,8
Catégorie B	373,0
Catégorie C	1 150,8

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

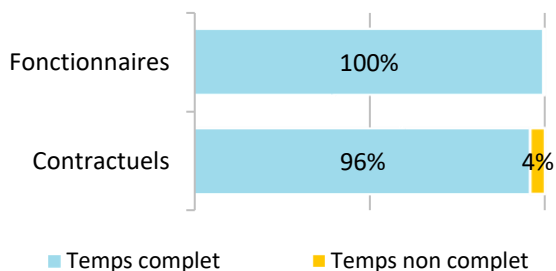


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 25% des agents

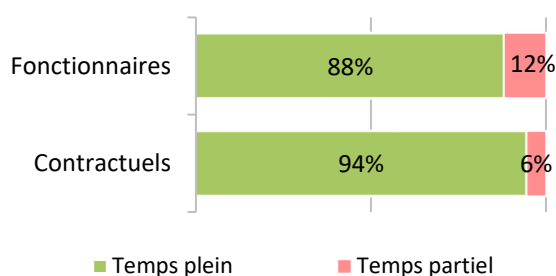
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	25%
Adjoints administratifs	15%
Assistants socio-éducatifs	12%
Rédacteurs	9%
Attachés	8%

Temps de travail des agents permanents

100% des fonctionnaires à temps complet contre 96% des contractuels



12% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	1%	Médico-sociale	19%
Technique	1%	Technique	6%
Culturelle	1%	Culturelle	5%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3,4% des hommes à temps partiel
16,1% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

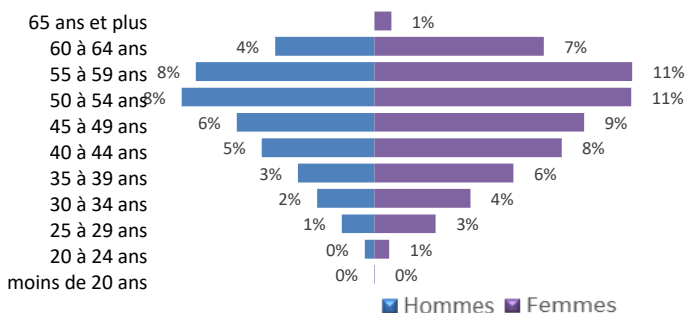
En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,78
Contractuels permanents	40,34
Ensemble des permanents	48,66

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	48,71



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, 2 547,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 882,6 fonctionnaires
> 268,9 contractuels permanents
> 396,0 contractuels non permanents

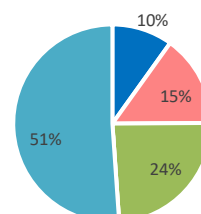
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	638,7 ETPR
Catégorie B	363,1 ETPR
Catégorie C	1149,7 ETPR

Positions particulières

8,1% 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 9,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,4%	40,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
2222,5 agents	2186,6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-2,9%
Contractuels	↗	8,9%
Ensemble	↘	-1,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	28%
Départ à la retraite	19%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Mise en disponibilité sur demande	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	24%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

* 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

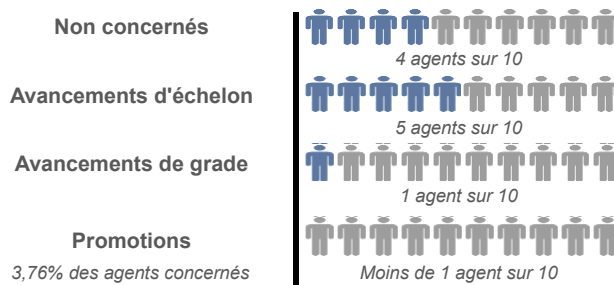
En moyenne, 3,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 24 ruptures conventionnelles actées en 2024

46,2% 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



Sanctions disciplinaires

- 85% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	40	22
Sanctions 2 ^{ème} groupe	4	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	8	6
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	4

4 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

9 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)	45%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	12%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 22,02 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement 584 936 176 €

Charges de personnel 128 795 923 €

Soit 22,02 % des dépenses de fonctionnement

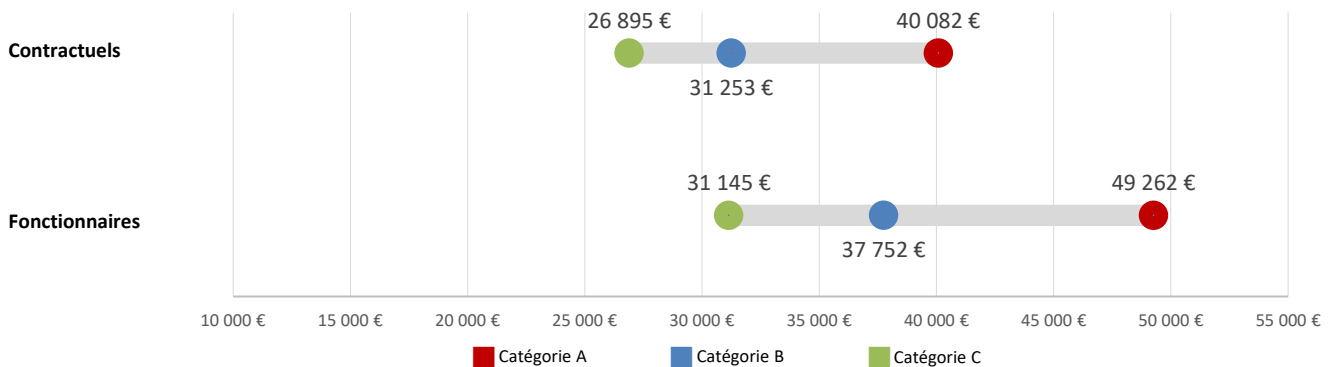
Mise en place du RIFSEEP

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



77% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

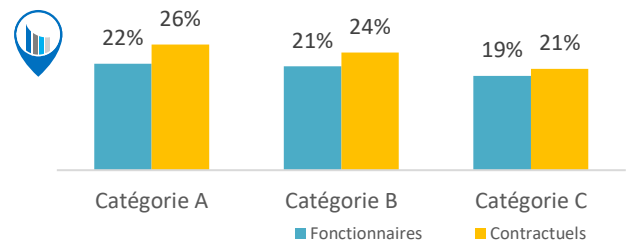


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,99 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

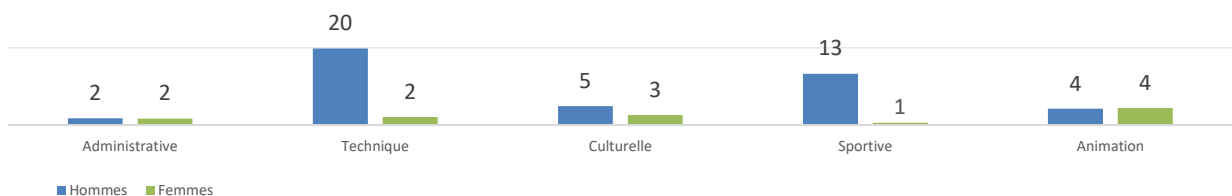
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,58%
Contractuels sur emplois permanents	24,11%
Ensemble	20,99%

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



En moyenne, 15915 heures supplémentaires/complémentaires pour les 92% de collectivités concernées

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



46% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,1 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
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,97%	2,58%	4,69%	1,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,87%	2,80%	7,26%	1,06%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,51%	3,94%	7,96%	1,22%

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

> 43,67 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 87%
Trajet 13%

Genre



Femmes 52%
Hommes 48%

Catégorie



Catégorie A 17%
Catégorie B 6%
Catégorie C 76%

70% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 10,2%

Genre



Femmes 70%
Hommes 30%

Statut



Fonctionnaires 96%
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 21%
Catégorie B 16%
Catégorie C 63%

4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

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 50 643 €

Prévention et risques professionnels

1 025 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 53 329 €

Existence d'un document unique (DUERP)

92% Oui, 8% En cours

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100% Oui

Existence d'un plan de prévention des RPS

62% Oui, 23% Non, 15% En cours

Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

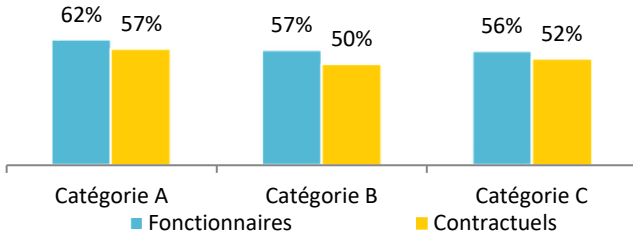
10,8% des femmes
7,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

56% des femmes et 60% des hommes

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

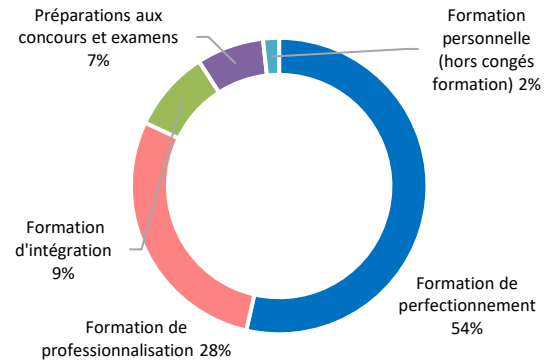


- Le budget médian consacré à la formation est de 896 525 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	33%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

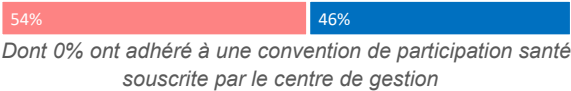


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	45%
Collectivité	32%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 46% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	271 €	236 €

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

- 100% des collectivités concernées par des grèves



634 jours de grève en moyenne par collectivité



- Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
5	2	1
	65% par saisine d'agent	46% par saisine d'agent

- 16,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives



8,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

- Conditions et organisation du travail
- Temps de travail, qualité de vie au travail
- Accompagnement social des réorganisations des services

Le principal accord

- Temps de travail, qualité de vie au travail

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

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

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 »

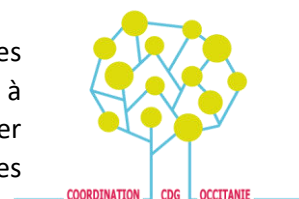
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 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.



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