



## Les établissements publics : PETR / Syndicats mixtes

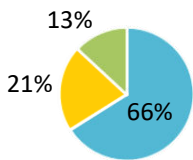
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

Les établissements publics représentent 4,9 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 2,8 % des effectifs. 302 établissements publics ont transmis leur RSU sur les 380 recensés. Cette synthèse repose sur 234 structures ayant au moins 1 agent permanent.  
> 5 564 agents recensés dans ces collectivités dont 3 674 fonctionnaires, 1 163 contractuels permanents et 727 contractuels non permanents.

**TAUX DE RETOUR** **79%**

### Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



Catégorie	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	280	17	217
Contractuels permanents	1	76	8	168
Contractuels non permanents	1	115	7	141



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 7,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

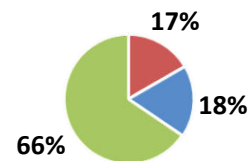
20,64 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

70% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	24,9%	23,1%	24,5%	5,5
Technique	70,1%	69,1%	69,9%	18,0
Culturelle	2,2%	4,8%	2,8%	11,3
Sportive	0,3%	0,5%	0,4%	5,7
Sociale	1,7%	1,6%	1,7%	16,6
Médico-sociale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Animation	0,8%	0,8%	0,8%	1,8
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>

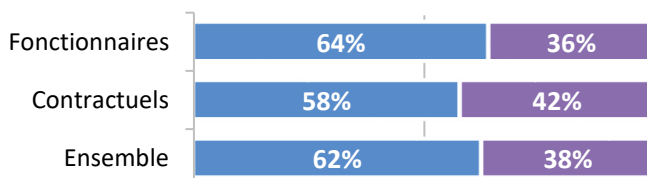
66% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	3,4
Catégorie B	3,7
Catégorie C	13,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 38%

- Hommes
- Femmes

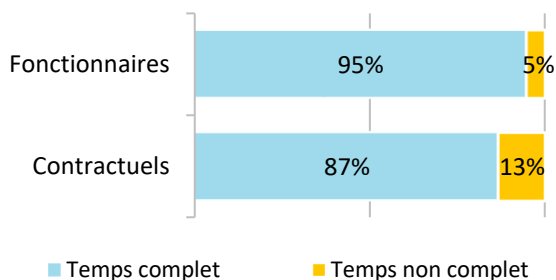


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 40% des agents

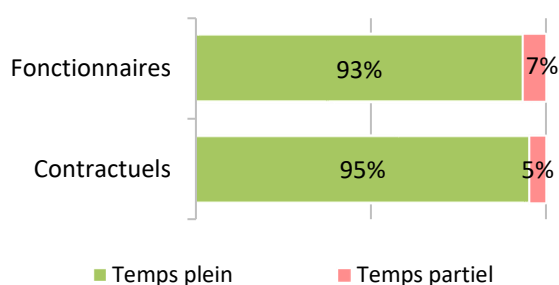
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>40%</b>
Adjoints administratifs	13%
Techniciens	11%
Agents de maîtrise	10%
Ingénieurs	9%

## Temps de travail des agents permanents

95% des fonctionnaires à temps complet contre 87% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	97%	Sociale	95%
Animation	13%	Culturelle	55%
Administrative	7%	Animation	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3,0% des hommes à temps partiel  
12,2% 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

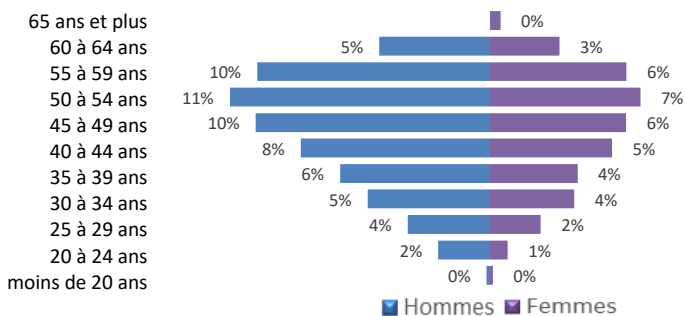
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,92
Contractuels permanents	41,15
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,30</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	35,60



### 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, 26,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 16,3 fonctionnaires  
> 6,4 contractuels permanents  
> 4,1 contractuels non permanents

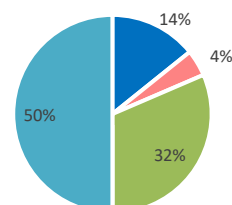
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	4,7 ETPR
Catégorie B	4,7 ETPR
Catégorie C	15,7 ETPR

## Positions particulières

4,9% 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 13,1%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,3%	38,7%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
20,4 agents	20,7 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-0,5%
Contractuels	↗	7,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	54%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Démission	7%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

\* 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

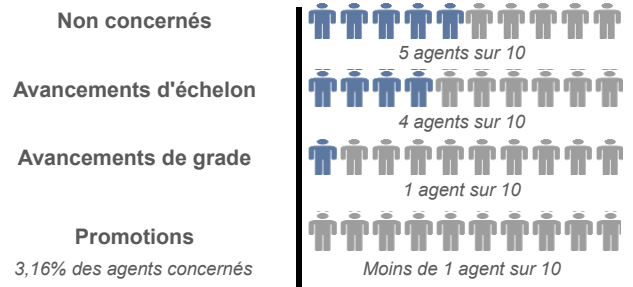
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 5 ruptures conventionnelles actées en 2024

1,7% 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

- 6% 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 <sup>er</sup> groupe	25	-
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	-	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 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)	66%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	19%
Autres	13%

## Budget et rémunérations

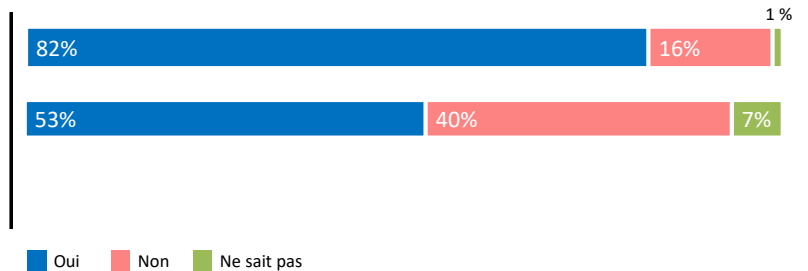


Les charges de personnel représentent 18,99 % des dépenses de fonctionnement



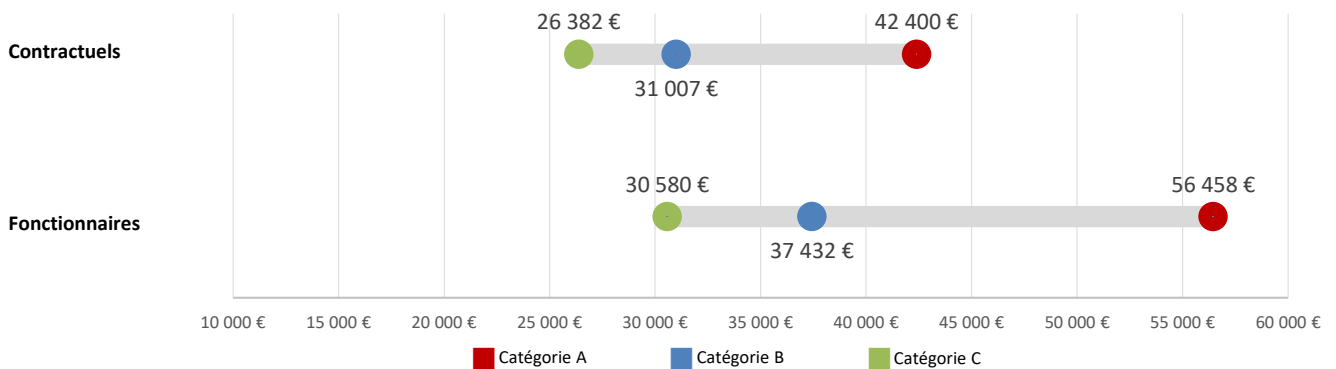
### Mise en place du RIFSEEP

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



63% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

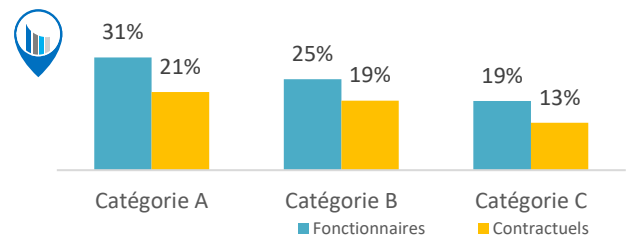


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,19 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

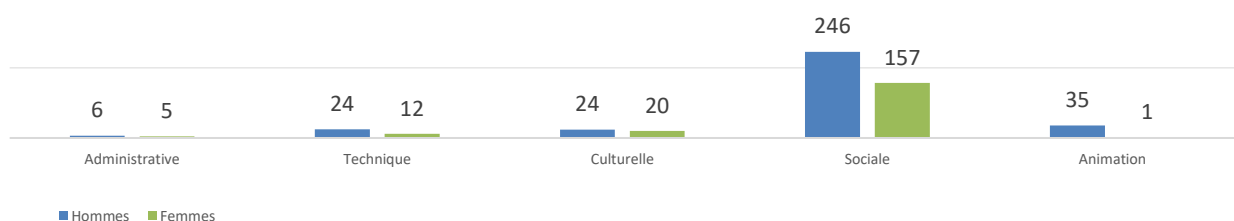
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,14%
Contractuels sur emplois permanents	17,84%
<b>Ensemble</b>	<b>21,19%</b>

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



En moyenne, 859 heures supplémentaires/complémentaires pour les 41% de collectivités concernées

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



45% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 4,7 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)	4,33%	1,30%	3,60%	0,97%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,88%	1,30%	5,54%	0,97%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,26%	1,69%	5,92%	1,09%

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

> 28,4 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

24% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,6 accidents du travail pour 100 agents

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

### Type d'accident



### Genre



### Catégorie

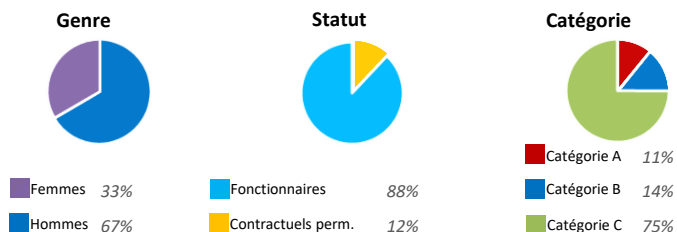


92% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

29% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,7%



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

### 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	15 175 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 998 €

## Prévention et risques professionnels

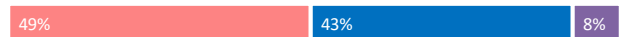
55 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 10 110 €

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

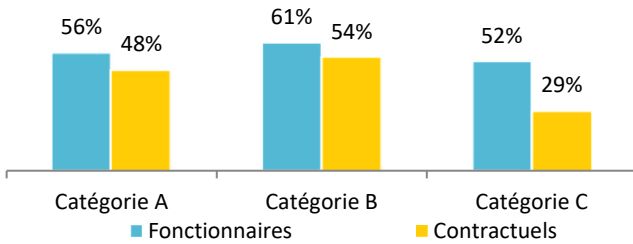
2,5% des femmes  
1,8% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 51% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

52% des femmes et 50% des hommes

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

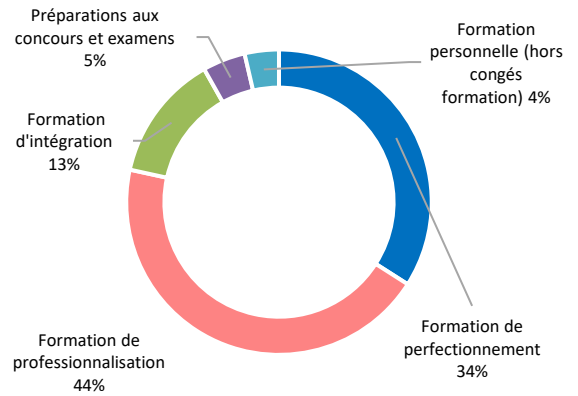


- Le budget médian consacré à la formation est de 4 268 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	49%
Autres organismes	43%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

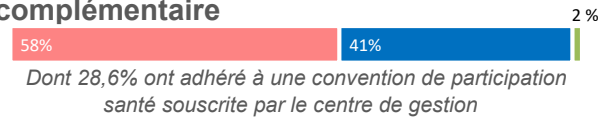


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	49%
Autres organismes	42%
Collectivité	9%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 41% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

363 € 231 €

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

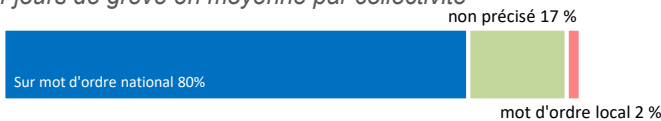


## Relations sociales

- 13% des collectivités concernées par des grèves



4 jours de grève en moyenne par collectivité



- 3,9% des collectivités ont engagé des négociations collectives



2,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail  
Temps de travail, qualité de vie au travail  
Intéressement collectif et politiques indemnitaires

### Les principaux accords

Conditions et organisation du travail  
Temps de travail, qualité de vie au travail  
Intéressement collectif et politiques indemnitaires

## 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 »

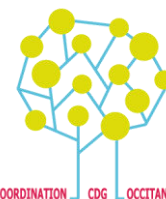
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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



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