



SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2019

→ COMMUNE DE CAZERES

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2019

→ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 58 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 5 contractuels non permanents



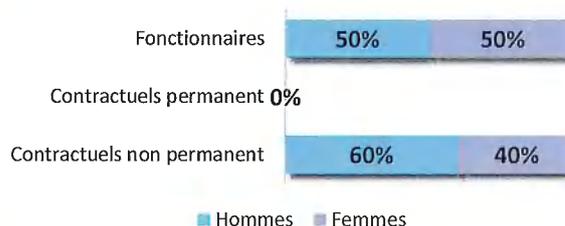
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48 ans
Ensemble	48 ans
Contractuels non permanents	47 ans

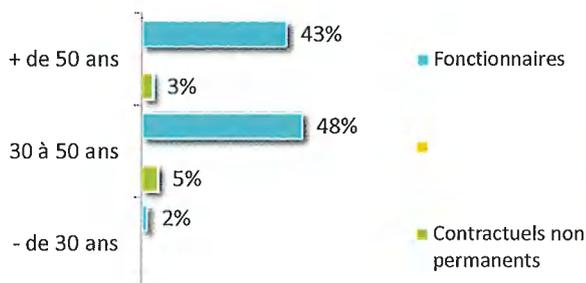
→ 56,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 51,3 fonctionnaires
- > 0,0 contractuel permanent
- > 5,5 contractuels non permanents

→ Répartition des agents par genre et par statut



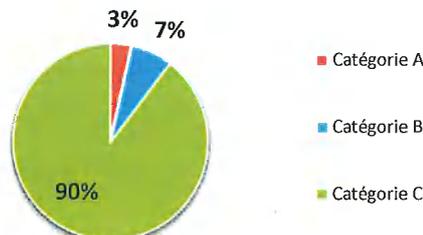
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



→ Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	19%	#DIV/0!	19%
Technique	53%	#DIV/0!	53%
Culturelle	7%	#DIV/0!	7%
Sportive	2%	#DIV/0!	2%
Médico-sociale	9%	#DIV/0!	9%
Police	7%	#DIV/0!	7%
Incendie		#DIV/0!	
Animation	3%	#DIV/0!	3%
Total	100%	#DIV/0!	100%

→ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	31%
Agents de maîtrise	21%
Adjoints administratifs	16%
ASEM	9%
Adjoints territoriaux du patrimoine	5%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité

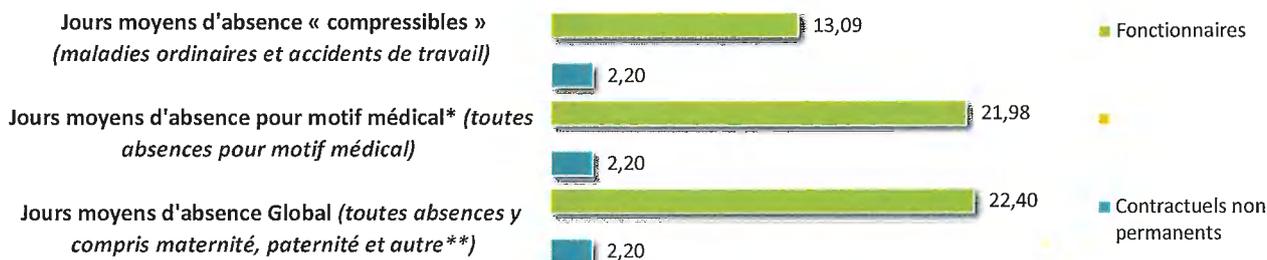
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,59%	3,59%	0,60%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,02%	6,02%	0,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,14%	6,14%	0,60%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2019

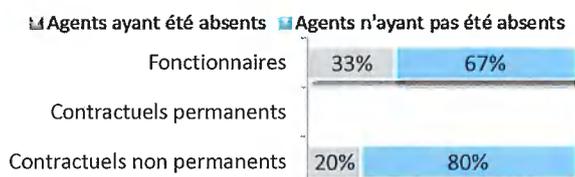


*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

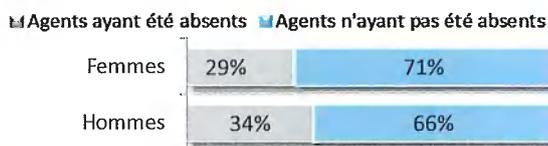
31,7 % des agents absents pour maladie ordinaire



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

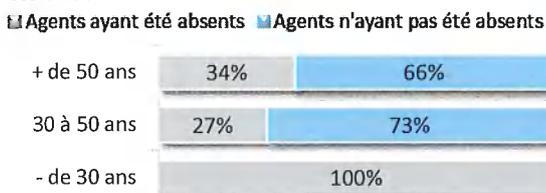
- ⇒ Taux d'absentéisme* : **1,87 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **31,75 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne,
- ⇒ **20 agents absents pour maladie ordinaire**
19 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **429 jours d'absence pour maladie ordinaire**

34 % d'hommes absents et 29 % de femmes absentes



	Fonctionnaires	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	2,02%	0,11%
Taux d'exposition**	32,76%	20,00%
Taux de fréquence***		
Gravité****		

100 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 3,29 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne l'agent de moins de 30 ans, soit 100 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2019 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

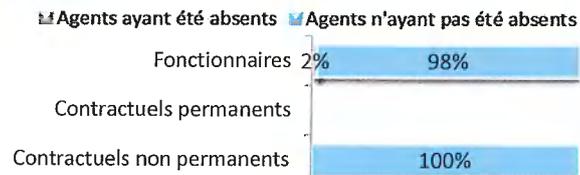
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

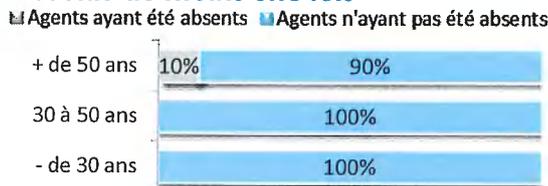
1,59 % des agents absents



3 % d'hommes absents et 6 % de femmes absentes



10 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

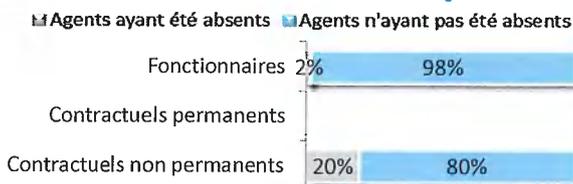
- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,24 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **1,59 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne,
- ⇒ **1 agent absent**
1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **516 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	2,44%	0,00%
Taux d'exposition**	1,72%	0,00%
Taux de fréquence***	0,00%	0,00%
Gravité****	-	-

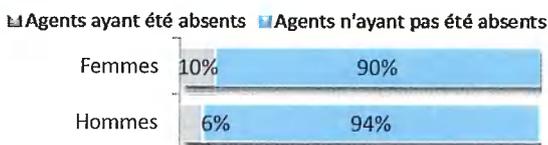
- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 6,89 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 16,7 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

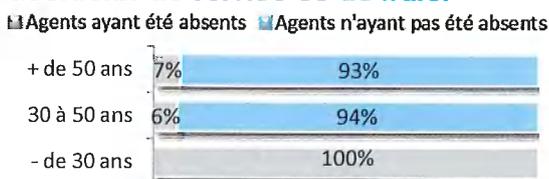
3,17 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



6 % d'hommes absents et 10 % de femmes absentes



100 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **1,48 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **3,17 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne,
- ⇒ **2 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **341 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,57%	0,49%
Taux d'exposition**	1,72%	20,00%
Taux de fréquence***	0,00%	0,00%
Gravité****	-	-

- ⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne l'agent de moins de 30 ans, soit 10,41 %
- ⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne l'agent de moins de 30 ans, soit 100 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2019 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur les maladies professionnelles

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : 0 %
- ⇒ Taux d'exposition** : 0 %
- ⇒ Taux de fréquence*** : 0 %
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour maladies professionnelles**

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2019 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

- ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : 0,05 %
- ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : 1,72 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne,
- ⇒ **1 agent absent pour maternité ou paternité**
1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **11 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **1 homme absent et aucune femme absente**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

- ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : 0,06 %
- ⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** : 8,62 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : **2,6 jours par absent**
- ⇒ **5 agents absents pour autres raisons**
5 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **13 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **3 hommes absents et 2 femmes absentes**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Bilan Social. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : septembre 2020
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 4

Précisions méthodologiques

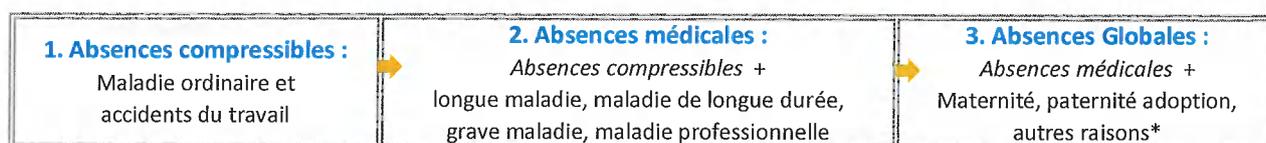
Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs.

De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une **méthodologie nationale** comprenant des **définitions et des indicateurs d'absentéisme communs**. Celle-ci s'accompagne d'un **outil de mesure et de suivi** de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Bilan Social. Il est ainsi possible d'établir des **comparaisons objectives** entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 « groupes d'absences » identifiés



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

* 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.

Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365)} \times 100$$

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.

Le choix de la règle des 365ème : Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complets**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

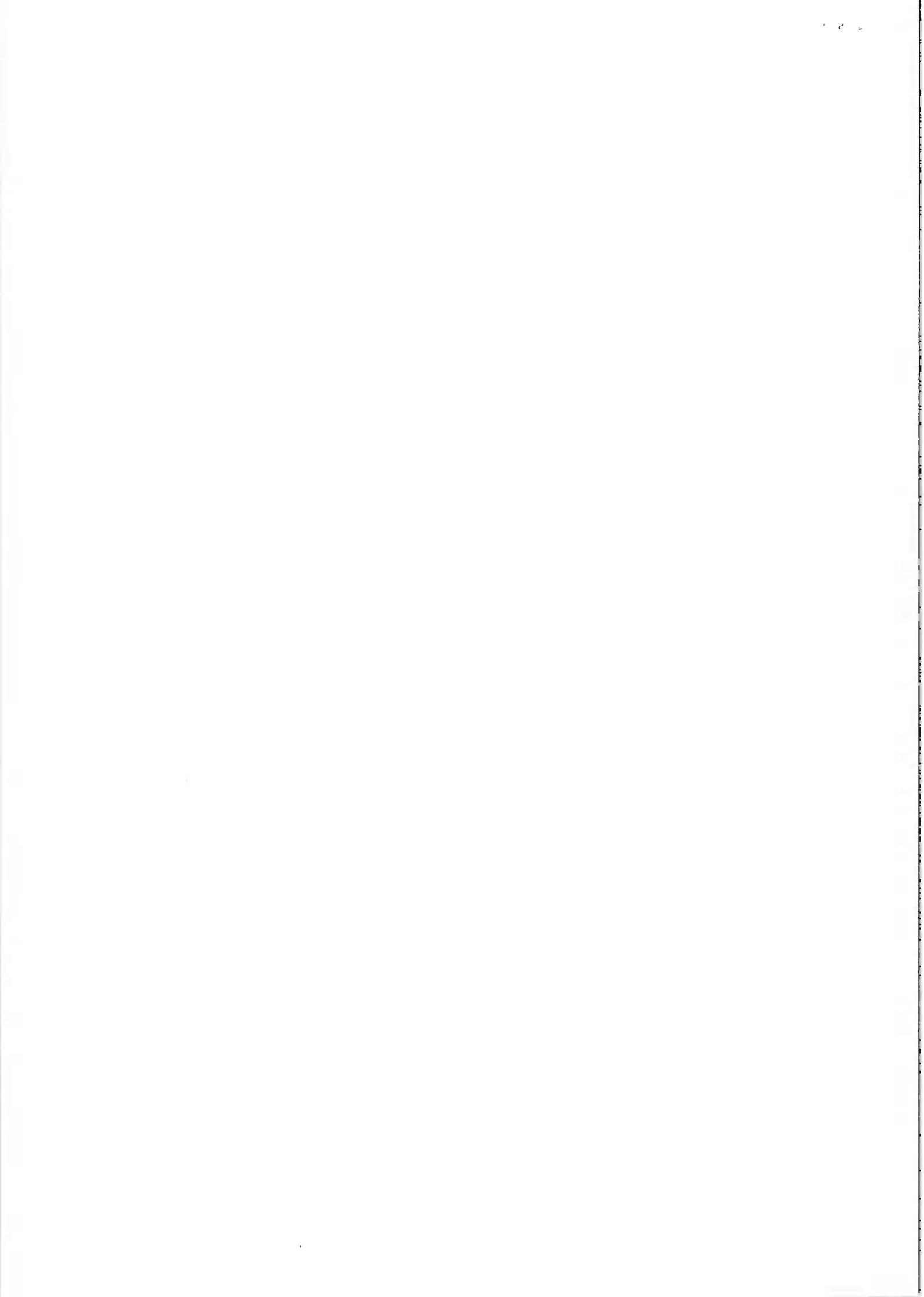
Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2019, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension des indicateurs d'absentéisme.





SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2019

→ COMMUNE DE CAZERES

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2019

→ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 58 fonctionnaires
- > 0 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



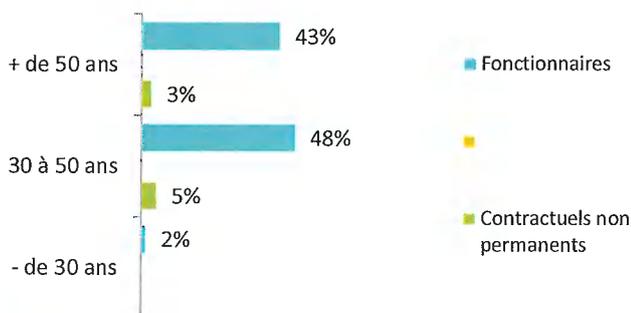
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48 ans
Ensemble	48 ans
Contractuels non permanents	47 ans

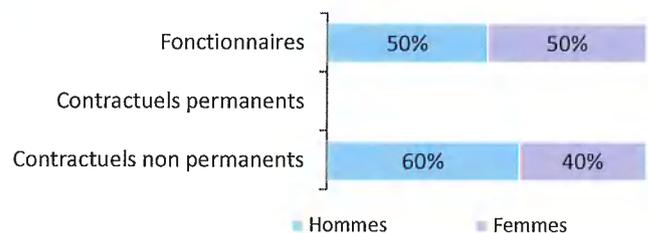
→ 56,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 51,3 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 5,5 contractuels non permanents

Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



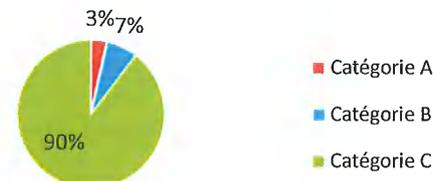
→ Répartition par genre et par statut



→ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	19%	0%	19%
Technique	53%	0%	53%
Culturelle	7%	0%	7%
Sportive	2%	0%	2%
Médico-sociale	9%	0%	9%
Police	7%	0%	7%
Incendie	0%	0%	0%
Animation	3%	0%	3%
Total	100%	0%	100%

→ Répartition des agents permanents par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints techniques	31%
Agents de maîtrise	21%
Adjoints administratifs	16%
Agents spécialisés des écoles maternelles	9%
Adjoints territoriaux du patrimoine	5%

Les accidents de service

- ⇒ 5 accidents de service, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 341 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 5 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 7,94 % des agents employés

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		2	2	40%
Technique	2	1	3	60%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

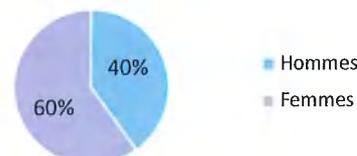
Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	60%
Attachés	20%
Adjoints administratifs	20%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

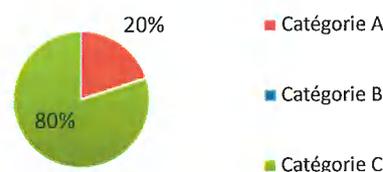
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 1,48 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 7,94 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 77,74
- ⇒ Gravité⁵ : 68,2 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 3,3 ‰

Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (2,828 %) que pour les hommes (0,18 %)

La catégorie C est la plus concernée



Les accidents de trajet

- ⇒ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 0
- ⇒ Gravité⁵ : Aucun arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0 ‰

¹ Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2019 x 365)

² Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019

³ Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2019

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1607

⁵ Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

⁶ Nombre de jours d'arrêt * 10³ / Nombre total d'heures payées

— Les maladies professionnelles

⇒ Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0 %
⇒ Gravité ⁴ :	Aucun arrêt

1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2019 x 365)

*2 Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2019*

*3 Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2019*

4 Nombre d'accidents x 103 / Nombre d'heures payées / 1607

— Inaptitudes

➔ **Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2019**

➔ **Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2019**

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

— Agents affectés à la prévention

➔ **2 agents affectés à la prévention**

- ⇒ Un assistant ou conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Un médecin de prévention
- ⇒ Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

— Actions liées à la prévention dans l'année 2019

➔ Aucune action liée à la prévention n'a été réalisée

2 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	160 €	2	80 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0 €		

— Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2016 et mis à jour en 2019
- ⇒ La collectivité dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité a mis en place d'autre(s) démarche(s) de prévention des risques
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ 3 réunions du Comité Technique
- ⇒ 3 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

— Précisions

➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT). Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : septembre 2020

Version 4

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du Bilan Social permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

➔ Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents présents au 31/12/2019}} \times 100$$

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.

Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'accidents}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1607)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour un million d'heures de travail, la collectivité a enregistré 8 accidents sur l'année.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

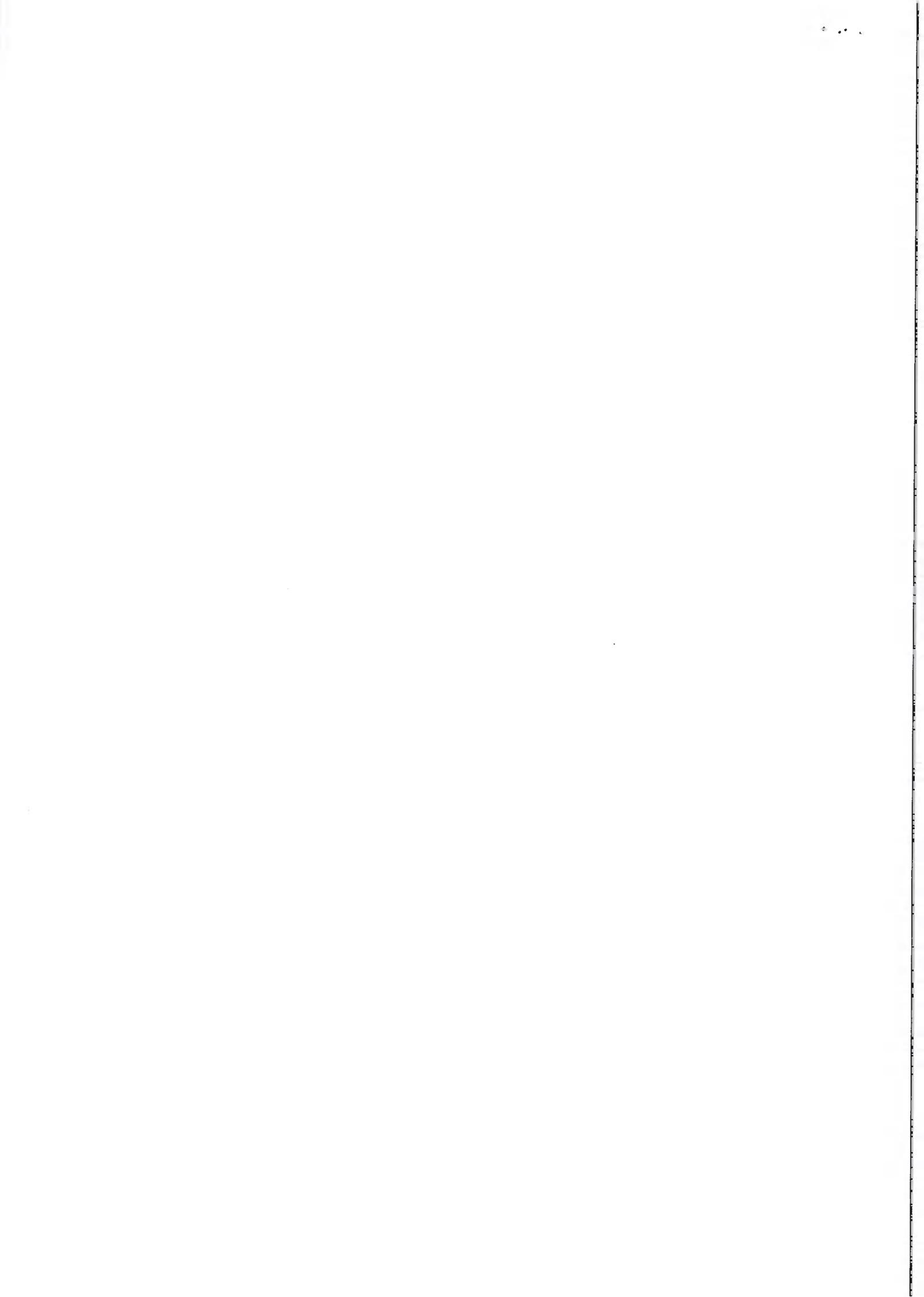
Taux de gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tout les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.





SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2019

→ COMMUNE DE CAZERES

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Bilan Social 2019. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2019

→ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	58
Contractuels permanents	0
Ensemble des agents permanents	58
Contractuels non permanents	5
Ensemble des agents	63



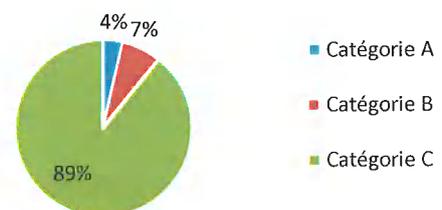
→ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	19%		19%
Technique	53%		53%
Culturelle	7%		7%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	9%		9%
Police	7%		7%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

→ 56,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019

- > 51,3 fonctionnaires
- > 0,0 contractuel permanent
- > 5,5 contractuels non permanents

→ Répartition par catégorie



→ Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	50%	50%
Contractuels permanents		
Contractuels non permanents	60%	40%

→ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

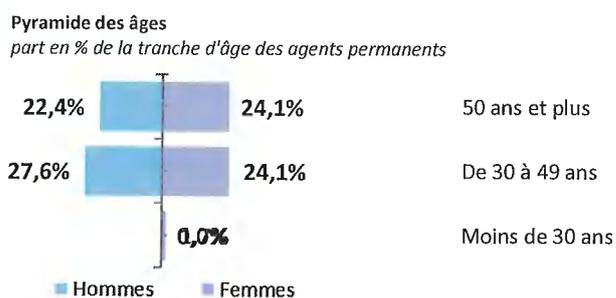
Adjoints techniques	31%
Agents de maîtrise	21%
Adjoints administratifs	16%
ASEM	9%
Adjoints territoriaux du patrimoine	5%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47,59 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,59 ans
Contractuels permanents	
Ensemble - agents permanents	47,59 ans

➔ Pyramide des âges des agents permanents



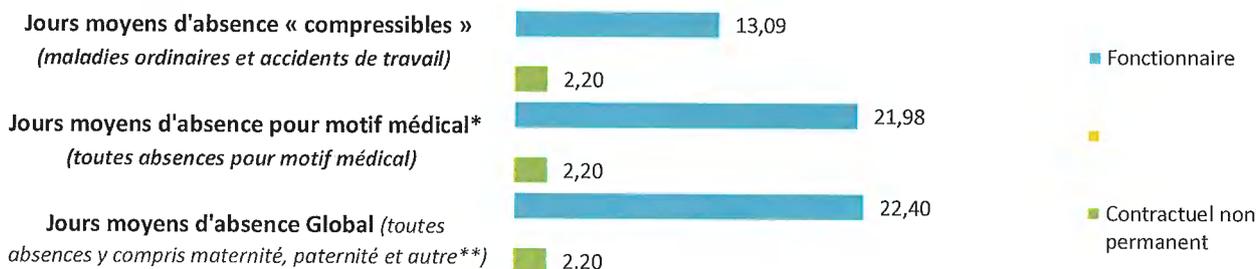
Absence (nouveau 2019 - agents présents au 31/12)

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,59%	-	3,59%	0,60%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,02%	-	6,02%	0,60%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,14%	-	6,14%	0,60%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2019



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Chefs de service de police municipale	117,5
Ingénieurs	107,0
Agents de police municipale	80,8

*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Télétravail

➔ La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2018*	Effectif physique au 31/12/2019		
58 agents	58 agents	Nombre de titulaires	➔ 0,0%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗
		Ensemble des agents sur emploi permanent	➔ 0,0%

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

➔ Il n'y a pas eu de mouvement au sein de la collectivité

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ 5 accidents de travail en 2019

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

	Nombre
Accidents de service	5
Accidents de trajet	0
Maladies professionnelles	0
ATI** au cours de l'année	0

**Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjointes techniques	60,0%
Attachés	20,0%
Adjointes administratifs	20,0%

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
Dernière mise à jour : 2019
- ⇒ La collectivité dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité s'est engagée dans d'autres démarches de prévention
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- ⇒ Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 1,7 pour 100 agents

Dépenses, Formations liées à la prévention

- ⇒ En 2019, 2 jours de formation* ont été effectués en lien avec la prévention
*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.
- ⇒ En 2019, il n'y a pas eu de dépense* liée à la prévention
*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ En 2019, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2019
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2019	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2019
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

— Nombre de signalements

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	2
Émanant des usagers avec arrêt de travail	1
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

— Droits sociaux

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ 3 réunions du Comité Technique
- ⇒ 3 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

➔ Nombre de jours de grève

	2019
- sur mot d'ordre national	11
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	11

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2019

➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Il n'y a pas eu de mouvement au sein de la collectivité

➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 1,7 pour 100 agents permanents

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	7,4
Congés pour longue maladie et congés longue durée	8,9
Congés pour accidents du travail	5,7
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	22,4

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités 2019. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Bilan Social 2019.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

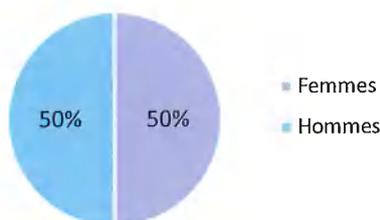
➔ COMMUNE DE CAZERES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 29 femmes et 29 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

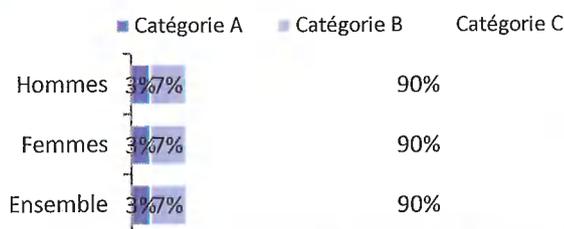


Aucun agent sur emploi fonctionnel

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 26,3 fonctionnaires hommes
- 25,1 fonctionnaires femmes

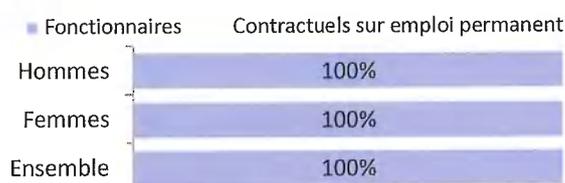
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	50%
Catégorie B	50%
Catégorie C	50%

➔ Tous les agents sur emploi permanent sont fonctionnaires



- ▶ 50 % des fonctionnaires sont des femmes et 50 % des hommes
- ▶ Aucun agent de la collectivité n'est contractuel permanent

➔ Aucun agent contractuel dans la collectivité

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	26%	74%
Culturelle	100%	0%
Sportive	0%	100%
Médico-sociale	100%	0%
Police	25%	75%
Incendie	-	-
Animation	100%	0%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Adjointes administratifs	78%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

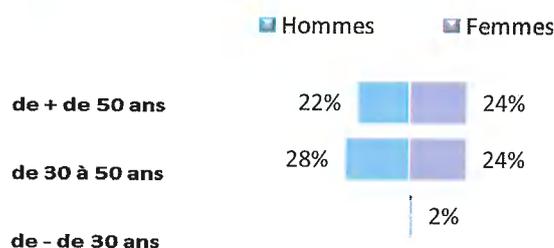
Agents de maîtrise	83%
Adjointes techniques	67%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,67		47,67
Hommes	47,50		47,50

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Aucun contractuel permanent

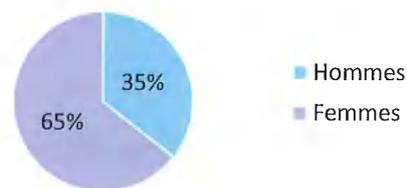


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	63%
CAE/CUI	100%
Emploi aidé	-

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

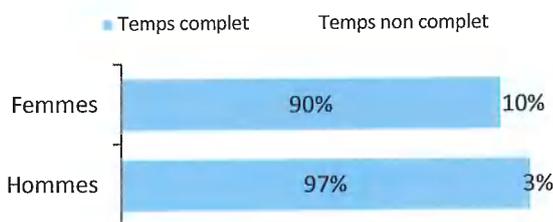
➔ Titularisation

1 agent stagiaire a été titularisé en 2019 et cet agent est un homme
Aucun agent contractuel permanent nommé stagiaire en 2019

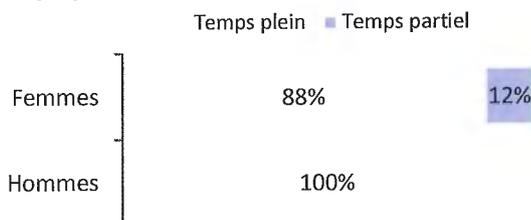
➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

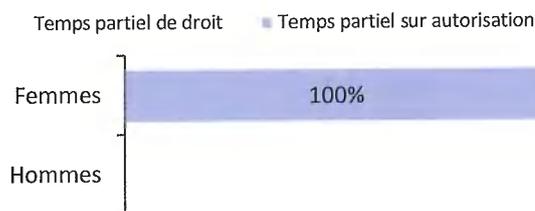
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,66%	2,51%
Ensemble : 3,59%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,11%	3,94%
Ensemble : 6,02%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,14%	4,13%
Ensemble : 6,14%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

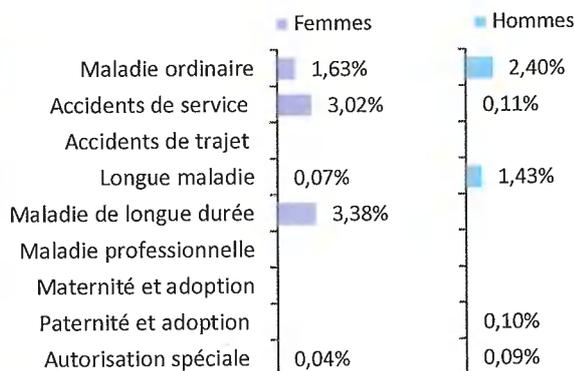
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 29,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2019
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2019

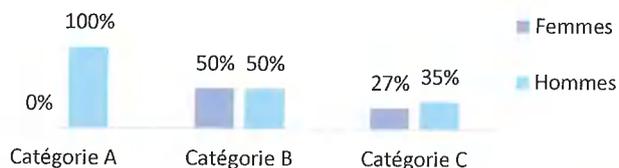
➔ 5 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 3 accidents du travail pour 31 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 2 accidents du travail pour 32 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 320 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 21 jours d'arrêt

Formation

➔ 19 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

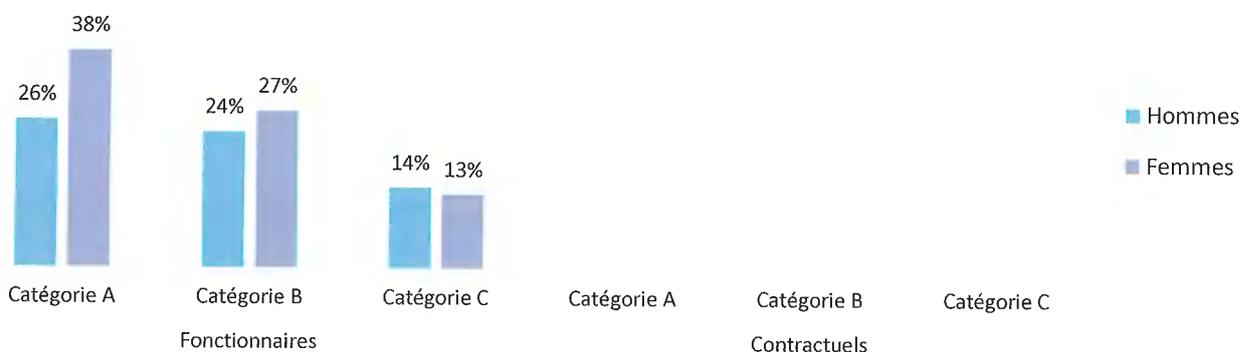


➔ 1 départ en formation pour les agents non permanents

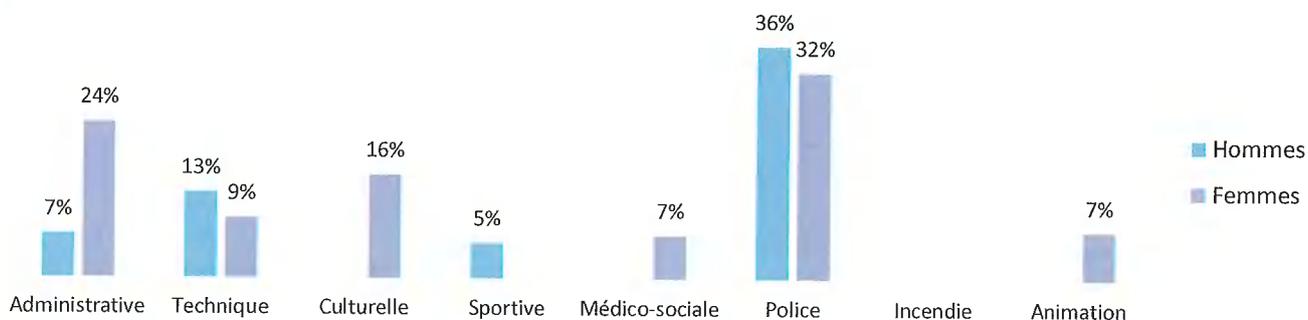
Ce départ en formation concernait un homme sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



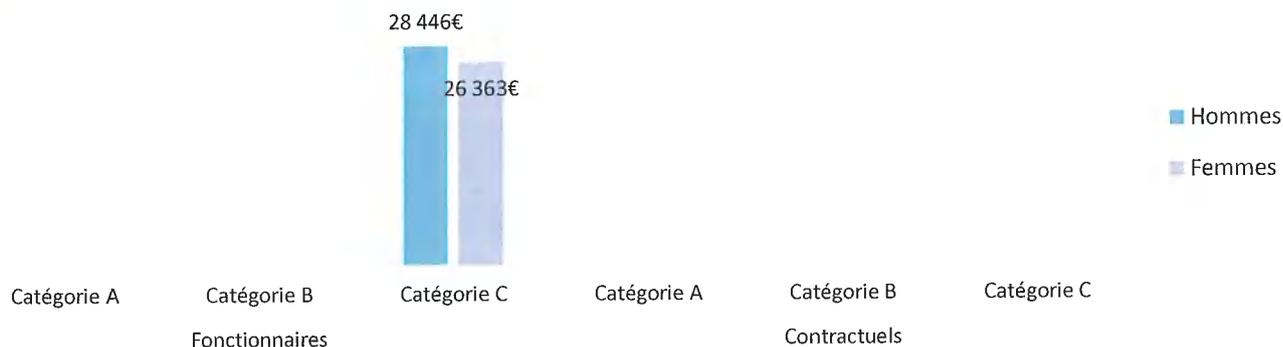
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



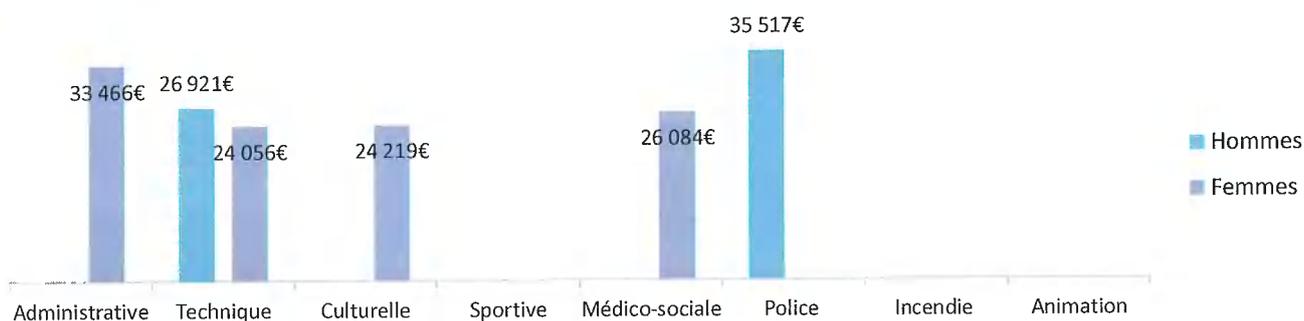
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		38%		26%	7%	18%
Technique	26%				12%	9%
Culturelle				28%		9%
Sportive			5%			
Médico-sociale						7%
Police			39%		34%	32%
Incendie						
Animation						7%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		s		s	s	26 634 €
Technique	s				25 806 €	24 056 €
Culturelle				s		21 356 €
Sportive			s			
Médico-sociale						26 084 €
Police			s		s	s
Incendie						
Animation						s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	69‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	34‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : septembre 2020

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 6



COMPARAISON DES INDICATEURS DES BILANS SOCIAUX 2017 ET 2019

→ COMMUNE DE CAZERES

Cette synthèse comparative des données des Rapports Annuels sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs des Bilans Sociaux 2017 et 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données des Rapports sur l'État de la Collectivité 2017 et 2019 transmis par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

↓ 2017

↓ 2019

Effectifs

→ 76 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

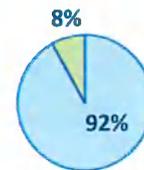
- > 60 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 16 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

→ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 58 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 5 contractuels non permanents



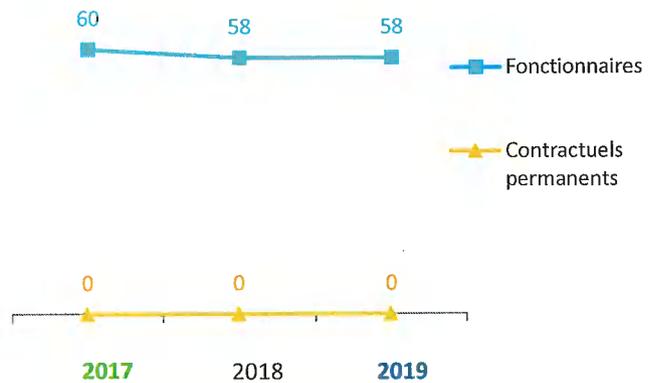
→ Evolution des effectifs 2017/2018/2019

	Effectif au 31/12/2017	Effectif* au 31/12/2018	Effectif au 31/12/2019
Emplois permanents	60	58	58

*Effectif théorique

Variation des effectifs	2017/2018	2018/2019
Fonctionnaires	-3%	0%
Contractuels permanents	#DIV/0!	0%
Ensemble agents permanents	-3%	0%

Evolution des effectifs 2017/2018/2019



→ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 31 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 69 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

- ⇒ 20 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 80 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

↓ 2017

↓ 2019

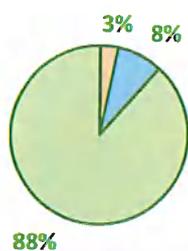
Caractéristiques des agents permanents

➔ La filière technique est la plus représentée en 2019 (53 %), comme en 2017 (43 %)

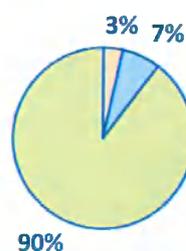
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%		15%
Technique	43%		43%
Culturelle	3%		3%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	10%		10%
Police	8%		8%
Incendie			
Animation	18%		18%
Total	100%		100%

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%		19%
Technique	53%		53%
Culturelle	7%		7%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	9%		9%
Police	7%		7%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%		100%

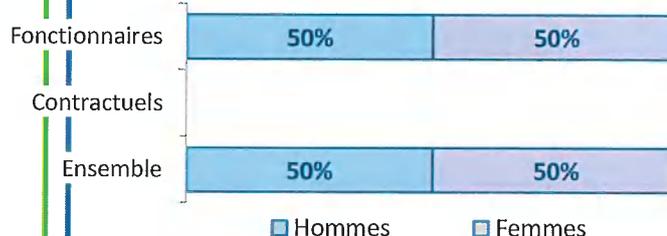
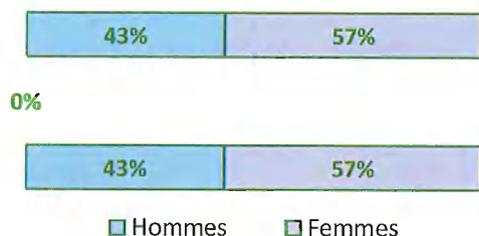
➔ La catégorie C est la plus représentée en 2019 (90 %), comme en 2017 (88 %)



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



➔ La proportion de femmes est plus faible en 2019 (50 %) qu'en 2017 (57 %)



➔ Cadre d'emplois les plus représentés en 2017 et en 2019

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints territoriaux d'animation	17%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	10%
ASEM	10%

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Agents de maîtrise	21%
Adjoints administratifs	16%
ATSEM	9%
Adjoints du patrimoine	5%

↓ 2017

↓ 2019

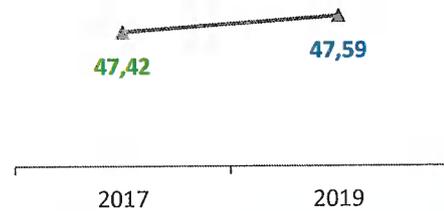
Âge des agents

➔ L'âge moyen des agents est de 48 ans en 2019, il était de 47 ans en 2017

Âge moyen* des agents	2017	2019	Variation 2017/2019
Fonctionnaires	47,42	47,59	0,4%
Contractuels non permanents	39,06	46,50	19,0%

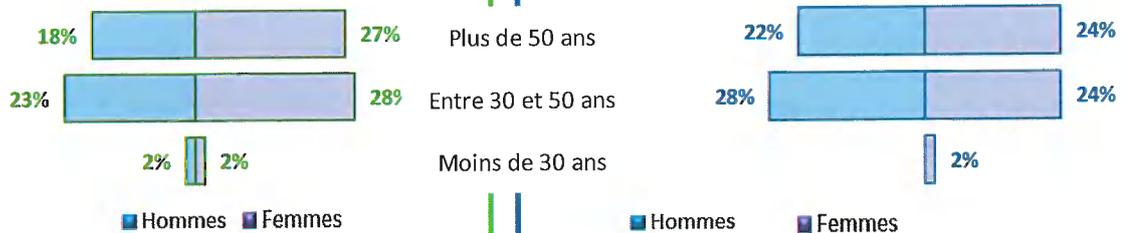
#VALEUR!

Évolution de l'âge moyen des agents permanents entre 2017 et 2019



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

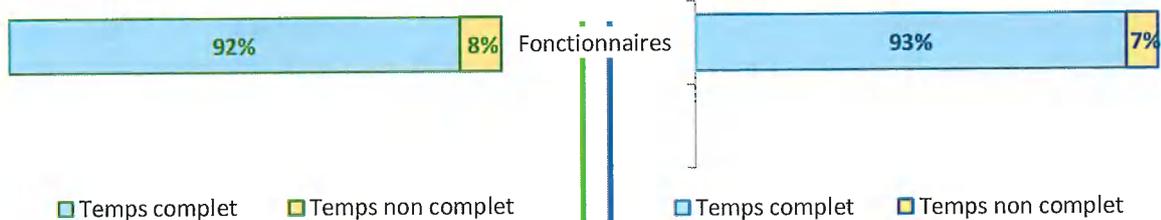
➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



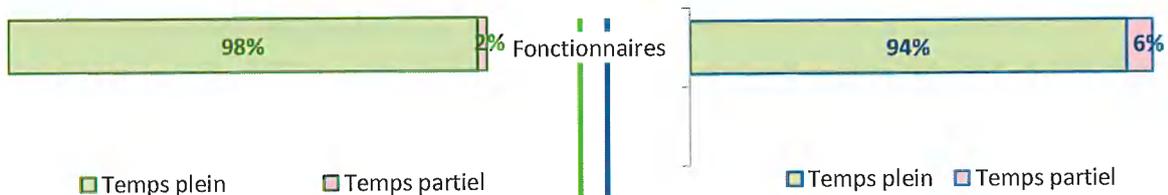
- ➔ En 2019 : 22,4 % des agents ont plus de 55 ans, contre 21,7 % en 2017
- ➔ En 2019 : 8,6 % des agents ont plus de 60 ans, contre 6,7 % en 2017

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ La proportion de temps non complet est plus faible en 2019 (7 %) qu'en 2017 (8 %)



➔ La proportion de temps partiels est plus élevée en 2019 (6 %) qu'en 2017 (2 %)



➔ Evolution des équivalents temps plein rémunérés entre 2017 et 2019

ETPR au 31/12/2017

Fonctionnaires	57,4
Contractuels	0,0

ETPR au 31/12/2019

Fonctionnaires	51,3
Contractuels	0,0

↓ 2017

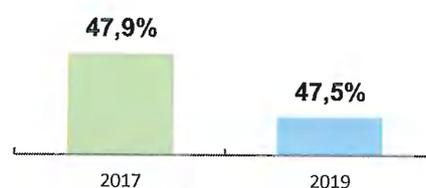
↓ 2019

Budget et rémunérations

➔ Le poids de la masse salariale** s'élève à 47,5 % en 2019. En 2017, il atteignait 47,9 %.

	2017	2019	Variation 2017/2019
Budget de fonctionnement*	5 589 022 €	4 916 233 €	⬇ -12%
Charges de personnel	2 677 586 €	2 333 617 €	⬇ -13%
Poids de la masse salariale**	47,9%	47,5%	⬇ -1%

Poids de la masse salariale** dans le budget de fonctionnement



* Montant global / **Poids le masse salariale = Charges de personnel/Dépenses de fonctionnement

➔ #VALEUR!

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

	2017	2019
Fonctionnaires	8,4%	16,4%
	#DIV/0!	0,0%
Ensemble	8,4%	

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations (ensemble emploi permanent)



➔ Rémunérations globales annuelles des agents permanents

	2017	2019	Variation 2017/2019
Rémunérations annuelles brutes :	1 523 743 €	1 431 729 €	⬇ -6%
Primes et indemnités versées :	128 300 €	234 527 €	⬆ 83%
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	57 044 €	68 478 €	⬆ 20%
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 279 €	7 877 €	⬆ 25%

➔ Rémunérations globales annuelles des agents non permanents

	2017	2019	Variation 2017/2019
Rémunérations des agents non permanent :	240 429 €	145 337 €	⬇ -40%

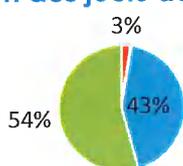
↓ 2017

↓ 2019

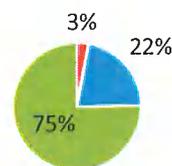
ATTENTION : la comparaison des indicateurs "Formation" et "Absentéisme" est donnée à titre indicatif. En effet, la modification de la population étudiée biaise les comparaisons (agents présents sur l'année en 2017 et agents uniquement présent au 31/12 en 2019).

Formation

➔ Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent > 3,3 jours par agent



Nombre moyen de jours de formation par agent > 3,5 jours par agent

➔ 57 269 € ont été consacrés à la formation en 2017 contre 34 490 € en 2019

2017	Répartition des jours de formation par type de formations	2019
20%	Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	36%
80%	Formation prévue par les statuts particuliers	64%
0%	Formation de perfectionnement	0%
0%	Formation personnelle (hors congés formation)	0%

➔ Répartition des jours de formation par organisme

	2017	2019
CNFPT	87%	94%
Autres organismes	13%	6%
Interne à la collectivité	0%	0%

➔ Répartition des dépenses de formation par organisme

	2017	2019
CNFPT	21%	46%
Autres organismes	54%	33%
Frais de déplacement	24%	21%

Absentéisme

En 2019, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire est de 22. En 2017, il s'élevait à 26,8.

Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les contractuels sur emploi permanent en 2019

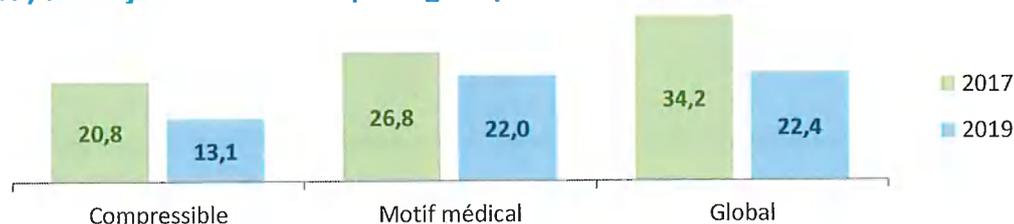
➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires		Contractuels non permanents	
	2017	2019	2017	2019
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,70%	3,59%	4,54%	0,60%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,35%	6,02%	4,54%	0,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,36%	6,14%	5,77%	0,60%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent 2017/2019



↓ 2017

↓ 2019

Accidents du travail

→ 5 accidents du travail déclarés au total en 2019 et 9 en 2017

→ En moyenne, 68 jours d'absence consécutifs par accident du travail en 2019 et 16 en 2017

→ Chiffres clés sur les accidents de travail

Taux d'absentéisme* : 0,53 %
Taux d'exposition : 11,84 %

**Taux d'absentéisme ne concernant uniquement les accidents de travail*

11,8 accidents de travail pour 100 agents

9 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

9 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent

148 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

Taux d'absentéisme : 1,48 %
Taux d'exposition : 7,94 %

7,9 accidents de travail pour 100 agents

5 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

4 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et 1 contractuel non permanent

341 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

→ 7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en 2017 et 9 en 2019

Prévention et risques professionnels

→ Agents liés à la prévention : 1 assistant de prévention/conseiller de prévention désigné dans la collectivité en 2019 et 1 en 2017

→ Formation de prévention : 2 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail) en 2019 et 0 en 2017

→ Dépenses de prévention : Aucune dépense en faveur de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée en 2019

2017

2019

Total des dépenses de prévention :

Relations sociales

→ Jours de grève 2017

13 jours de grève recensés en 2017

Jours de grève 2019

11 jours de grève recensés en 2019

— Précisions méthodologiques

➔ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- 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 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

➔ Formule de calcul - Variation des effectifs et de la rémunération

$$\frac{\text{Valeur d'arrivée} - \text{Valeur de départ}}{\text{Valeur d'arrivée}} \times 100$$

➔ Formule de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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.

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, professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicale s + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

** 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.*

➔ Formules de calcul - Taux d'exposition

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2019}} \times 100$$

Note de lecture :

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Bilan Social 2019.



Date de publication : septembre 2020

Version 7

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

