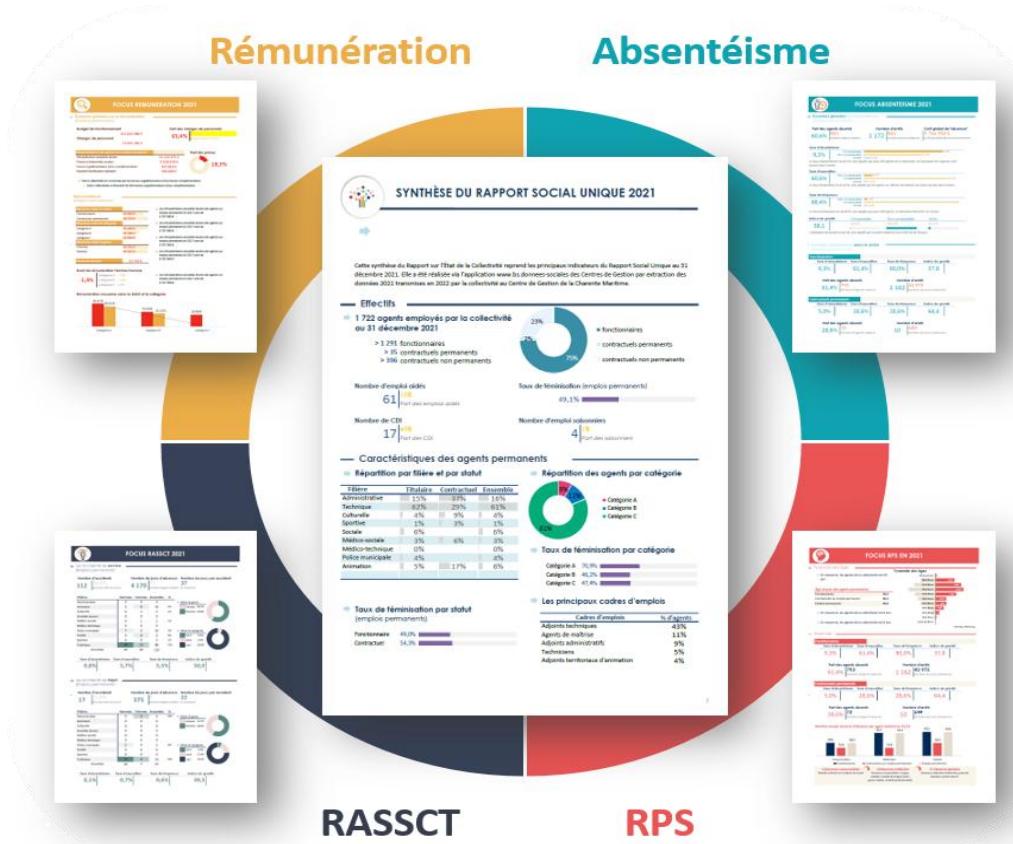


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle



COMMUNE DE CAZERES

2024



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



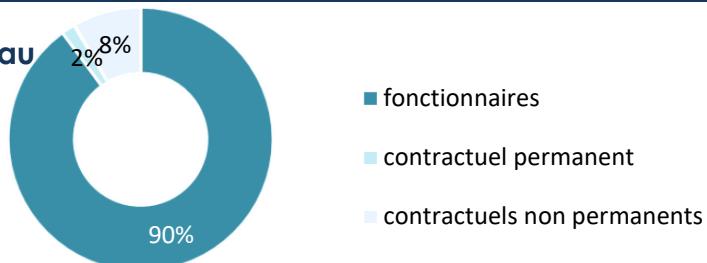
## COMMUNE DE CAZERES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

### Effectifs

- **60 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 54 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 5 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidé



#### Taux de féminisation (emplois permanents)



#### Nombre de CDI



#### Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

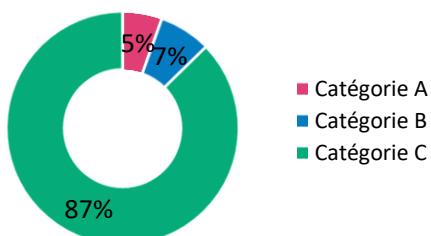


### Caractéristiques des agents permanents

- **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	19%	100%	20%
Technique	63%		62%
Culturelle	4%		4%
Sociale	6%		5%
Médico-sociale	2%		2%
Police municipale	6%		5%
Animation	2%		2%

- **Répartition des agents par catégorie**



- **Taux de féminisation par catégorie**



- **Taux de féminisation par statut**

(emplois permanents)

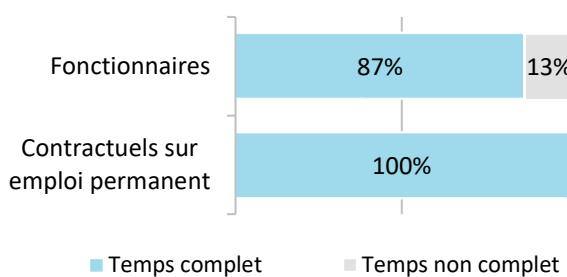


- **Les principaux cadres d'emplois**

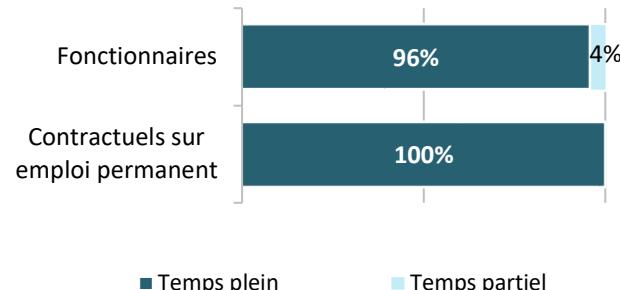
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Agents de maîtrise	18%
Adjoints administratifs	16%
ASEM	5%
Attachés	4%

## — Temps de travail des agents permanents

### ➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



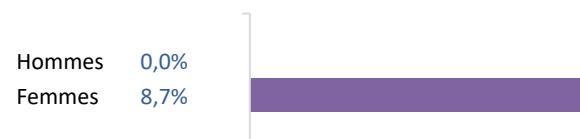
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%	-	-
Technique	14,7%	-	-
Administrative	10,0%	-	-

### ➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



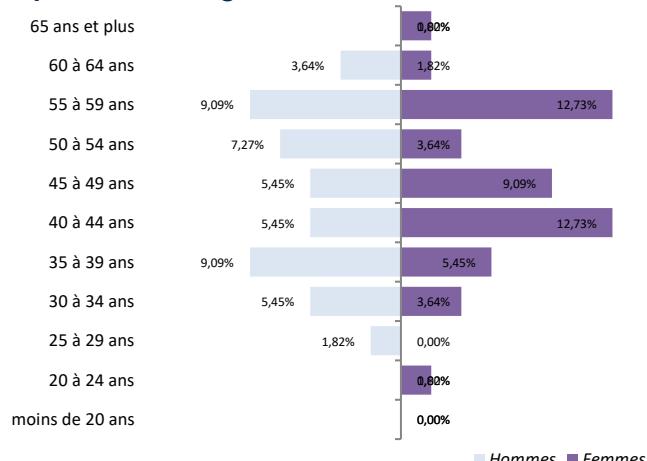
## — Pyramide des âges

### ➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

#### Âge moyen des agents permanents

	Âge moyen
Fonctionnaires	46,9
Contractuel sur emploi permanent	-
Emplois permanents	46,9

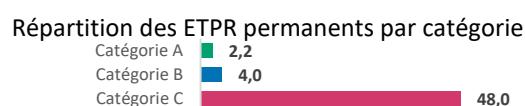
### ➡ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➡ 59 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	53,3
> Contractuels sur emploi permanent	1,0
> Contractuels sur emploi non permanent	4,7



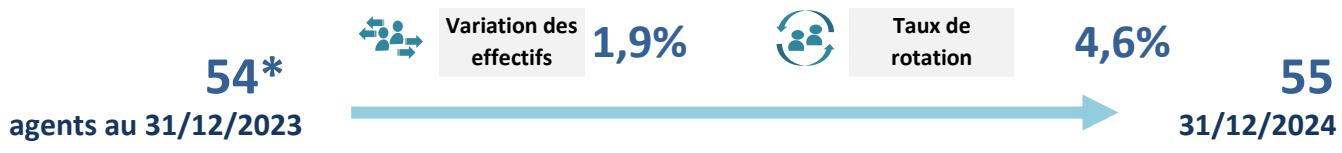
## — Positions particulières

### 0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



2 départs ↑

Principaux motifs (départs nets)	
Démission	50%
Départ à la retraite	50%

3 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	100%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

48,1%

→ Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

→ Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne\*

0,0%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	-
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 57% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 056 966 €	Charges de personnel*	2 865 953 €	Soit 56,67 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 298 685 € Primes 383 653 € SFT* 14 676 € HSC 61 534 € NBI* 6 193 €
1 764 741 €	

\*uniquement des fonctionnaires

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	S	S	-	-	31 416 €	-
Animation	-	-	-	-	S	-
Culturelle	-	-	-	-	31 639 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	S	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	42 435 €	-
Sociale	-	-	-	-	27 822 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	S	-	32 271 €	-	29 804 €	-
Moyenne toute filière	S	S	38 718 €	-	30 628 €	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,74 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,46%
Contractuels sur emploi permanent	28,58%
Emplois permanents	21,74%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

2 802,16 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	S	S	-	S	S	-	S	S	-	-	-	-
Catégorie B	4 800 €	500 €	9%	3 600 €	500 €	12%	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	4 198 €	526 €	11%	3 786 €	483 €	11%	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 21,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 0 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,80%	0,00%	5,69%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,80%	0,00%	5,69%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,80%	0,00%	5,69%	0,00%

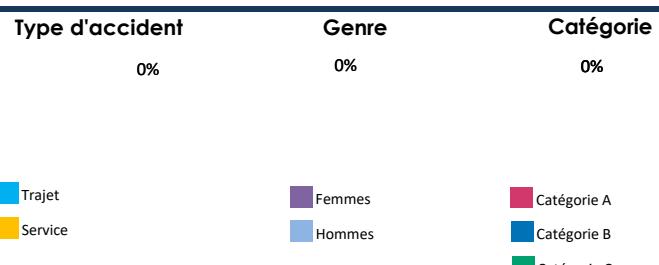
Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)\*100

55 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré



## 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.

### Nombre de BOETH sur emploi permanent

8 | 14,5%

Part des BOETH sur emploi permanent



## Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

0 €

Formations

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

0 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux



Existence d'une démarche de prévention des TMS



Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)



Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail



Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie



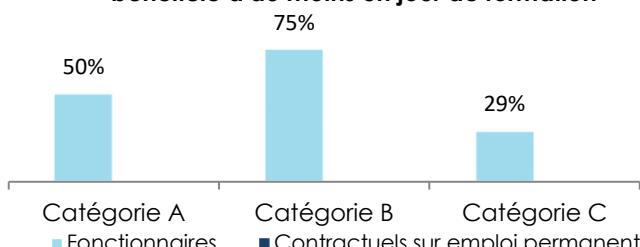
## Formation

33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

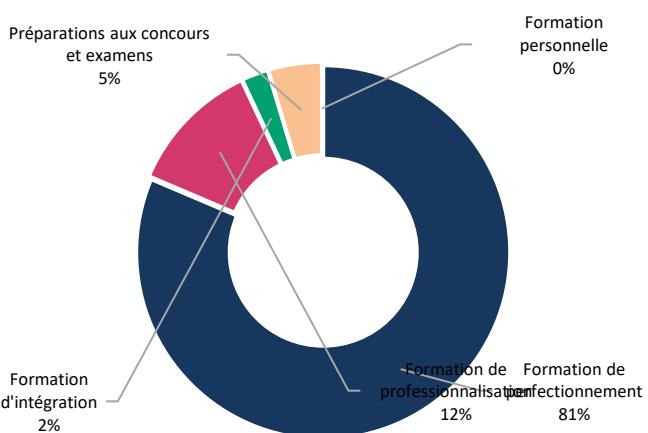
Femmes 27,6%

Hommes 38,5%

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



Repartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 6 685 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	0,0%
Autres organismes	64,3%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	35,7%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

### L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	X

## Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves



La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

## — Précisions méthodologiques

### ➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + 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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



# FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

## Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

### Poids des agents absents\*

**34,5%** | **19**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**29** | **1 143**  
Nombre de jours d'absence

### Coût global de l'absence tout statut\*

**152 140 €**

\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

3,01% des dépenses de fonctionnement

\*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

### Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

### Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 35 %, cela signifie que 35 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 53 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 53 arrêts sur l'année.

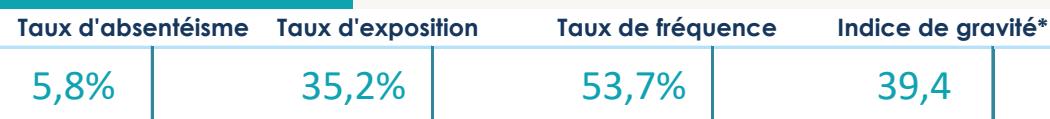
### Indice de gravité\*



L'indicateur de gravité est de 39, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 39 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires



\*Durée moyenne des arrêts

### Part des agents absents

**35,2%** | **19**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**29** | **1 143**  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents



\*Durée moyenne des arrêts

### Part des agents absents

**0,0%** | **0**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**0** | **0**  
Nombre de jours d'absence

## Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	7,1%	100,0%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 17,26%
60 à 64 ans	11,7%	33,3%	
55 à 59 ans	4,6%	33,3%	
50 à 54 ans	2,4%	33,3%	
45 à 49 ans	2,4%	37,5%	
40 à 44 ans	4,4%	30,0%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%
35 à 39 ans	17,3%	50,0%	
30 à 34 ans	0,1%	20,0%	
25 à 29 ans	0,0%	0,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

## Données absentéisme selon le motif d'absence (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	5,7%	52,7%	34,5%	39,4
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

### Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,5 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

#### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme **5,7%**
- ▷ Taux d'exposition **34,5%**
- ▷ Taux de fréquence **52,7%**
- ▷ Gravité **39,4 jours par arrêt**
- ▷ **19 agents absents pour maladie ordinaire**  
*19 fonctionnaires*

### Part des agents absents

**34,5%** | **19**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**29** | **1 143**  
Nombre de jours d'absence

#### ▷ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>35,19%</b>	<b>0,00%</b>

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>34,48%</b>	<b>34,62%</b>

#### ▷ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	<b>7,1%</b>
60 à 64 ans	<b>11,7%</b>
55 à 59 ans	<b>4,6%</b>
50 à 54 ans	<b>2,4%</b>
45 à 49 ans	<b>2,4%</b>
40 à 44 ans	<b>4,4%</b>
35 à 39 ans	<b>17,3%</b>
30 à 34 ans	<b>0,1%</b>
25 à 29 ans	<b>0,0%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 17,3%

## Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme **0,0%**
- ▷ Taux d'exposition **0,0%**
- ▷ Taux de fréquence **0,0%**
- ▷ Gravité **0,0**
- ▷ **0 agent absent suite à des accidents (service ou trajet)**

### Part des agents absents

**0,0%** | **0**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**0** | **0**  
Nombre de jours d'absence

#### ▷ Part des agents absents pour accident de travail

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

#### ▷ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>0,0%</b>
55 à 59 ans	<b>0,0%</b>
50 à 54 ans	<b>0,0%</b>
45 à 49 ans	<b>0,0%</b>
40 à 44 ans	<b>0,0%</b>
35 à 39 ans	<b>0,0%</b>
30 à 34 ans	<b>0,0%</b>
25 à 29 ans	<b>0,0%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme 0,0%
- ▷ Taux d'exposition 0,0%
- ▷ Taux de fréquence 0,0%
- ▷ Gravité 0,0
- ▷ 0 agent absent

### Part des agents absents

0,0% | 0

Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

0 | 0

Nombre de jours d'absence

#### Part des agents absents

##### Selon le statut

Fonctionnaires  
0,00%

Contractuels permanents  
0,00%

##### Selon le genre

Femmes  
0,00%

Hommes  
0,00%

#### Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme 0,0%
- ▷ Taux d'exposition 0,0%
- ▷ Taux de fréquence 0,0%

### Part des agents absents

0,0% | 0

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme 0,0%
- ▷ Taux d'exposition 0,0%
- ▷ Taux de fréquence 0,0%

### Part des agents absents

0,0% | 0

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme 0,0%
- ▷ Taux d'exposition 0,0%
- ▷ Taux de fréquence 0,0%
- ▷ Gravité -
- ▷ 0 agent absent

### Part des agents absents

0,0% | 0

Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

0 | 0

Nombre de jours d'absence

#### ► Part des agents absents

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

#### ► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>0,0%</b>
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	<b>0,0%</b>
40 à 44 ans	
35 à 39 ans	
30 à 34 ans	
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	

#### — Zoom sur la maladie ordinaire

##### Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>0,0%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,0%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,0%</b>
► Indice de gravité	<b>0,0</b>

##### Part des agents absents



#### — Zoom sur les accidents de travail

##### Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>0,0%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,0%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,0%</b>
► Indice de gravité	<b>0,0</b>

##### Part des agents absents



#### — 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 Rapport Social Unique. 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

###### 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.

## ► Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<i>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.</i>

### 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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>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.</i>
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent</i>
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

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.

## Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



## FOCUS RPS

### Pyramide des âges

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

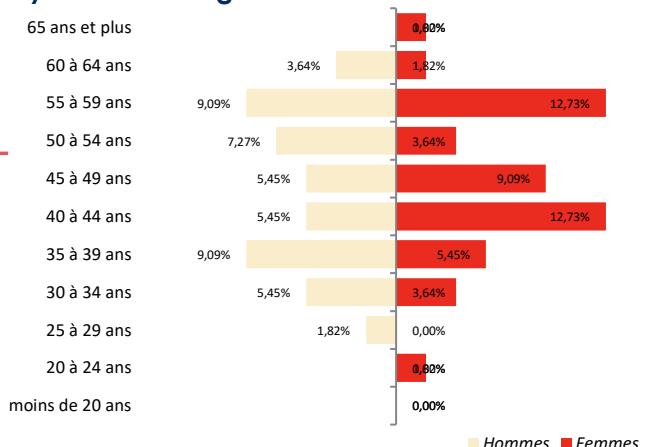
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>46,9</b>
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	<b>46,9</b>

- En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans

- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 43 ans

### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
5,8%	35,2%	53,7%	39,4

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

<b>35,2%</b>	<b>19</b>
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

<b>29</b>	<b>1 143</b>
Nombre de jours d'absence	

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,0%	0,0%	0,0%	-

\*Durée moyenne des arrêts

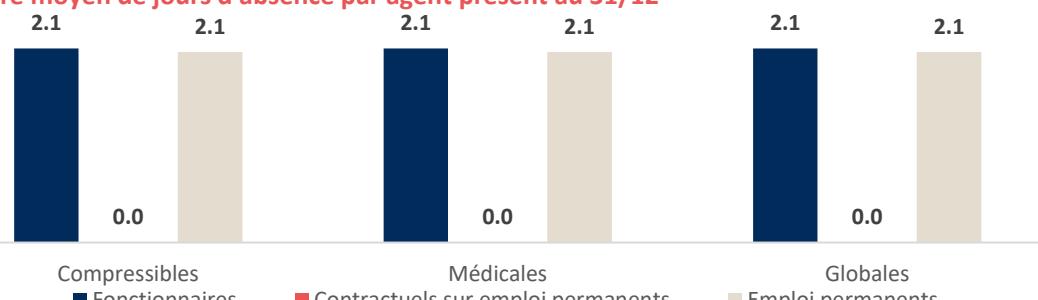
#### Part des agents absents

<b>0,0%</b>	<b>0</b>
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

<b>0</b>	<b>0</b>
Nombre de jours d'absence	

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



#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2/Absences médicales

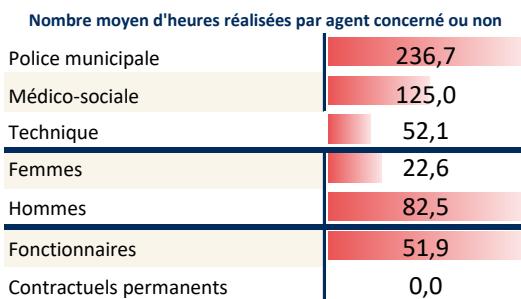
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons\*

## — Les heures supplémentaires et complémentaires

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

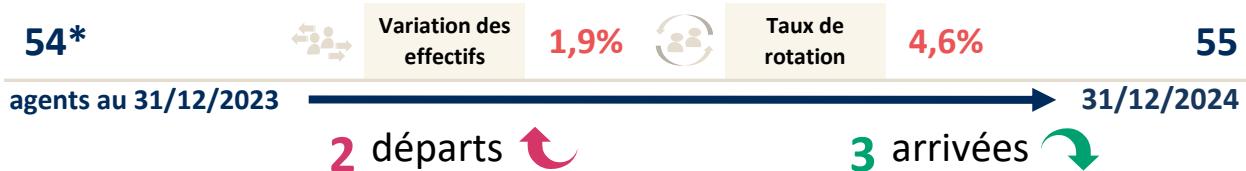


## Télétravail

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

## — Mouvements de personnel

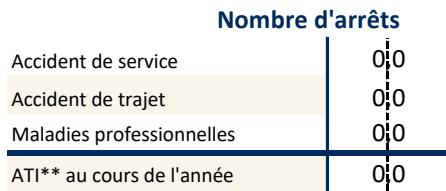
### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 4,6%

## — Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0 pour 100 agents permanents



\*\* Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)



## — Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP)	✗
Existence d'un plan de prévention des RPS	✗
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✗
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

## - Dépenses, Formations liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

**0** | 0 €  
Dépenses liées à la formation

### Prévention

| 0 €  
Dépenses liées à la prévention

### Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €
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. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Équipements de Protection Individuelle...)	0 €

### Montant en €   Nombre de jours   Coût moyen

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

**0** | 0,0%  
des agents permanents

### Femmes   Hommes

Caégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

Femmes	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

## **Droits sociaux**

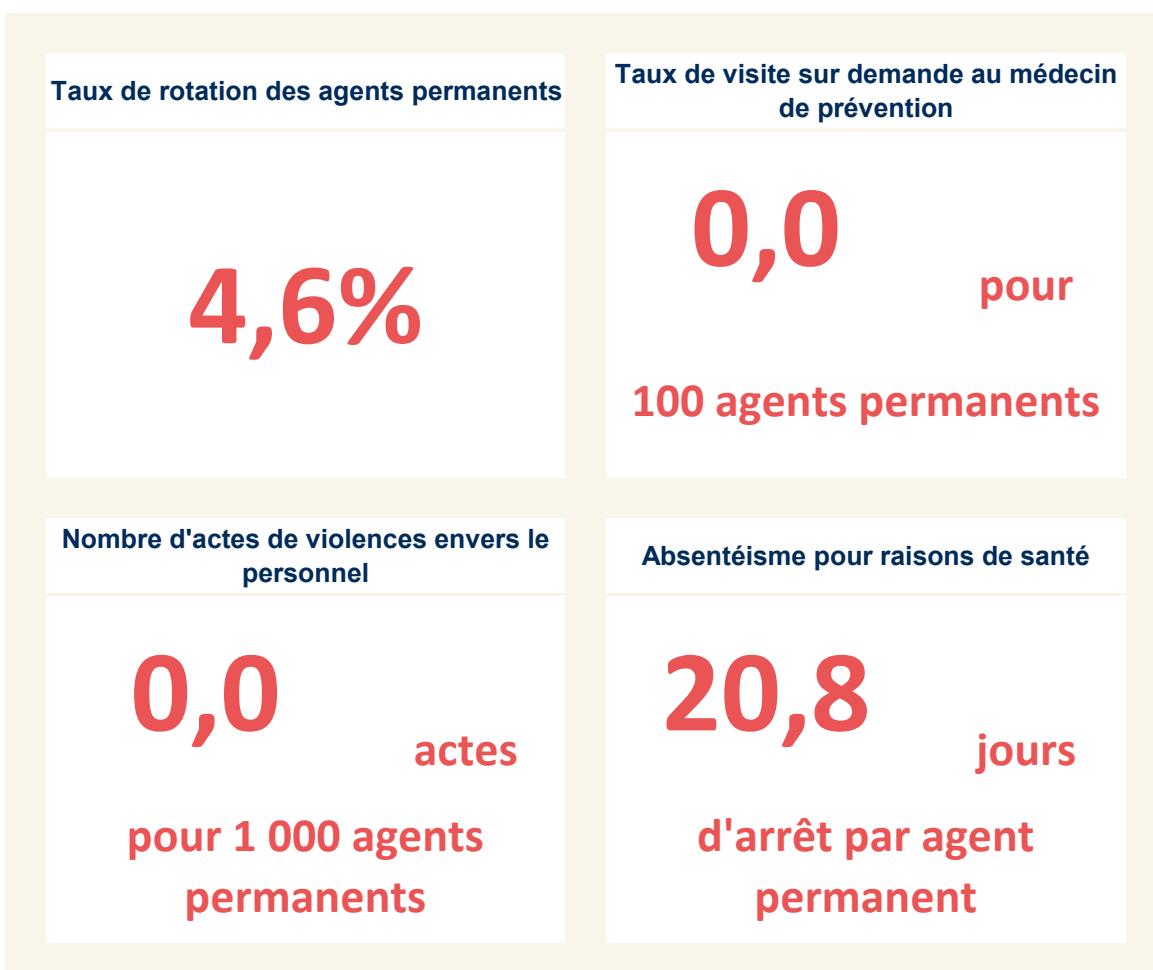
### **La collectivité a été concernée par des grèves**

	<b>Nombre de jours de grève</b>
Sur mot d'ordre national	0
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### **Droits syndicaux**

	<b>Heure de décharges d'activité de services</b>
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

## **Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique**



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. 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.

---

## Réalisation

---

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



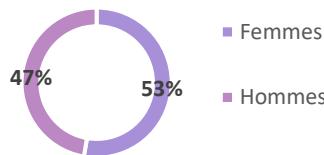
# FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du code général de la fonction publique.

## - Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

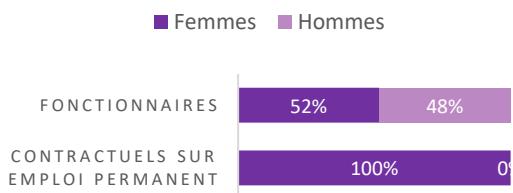
→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 29 femmes et 26 hommes sur emploi permanent.

### Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

### → Répartition par statut et par genre



#### » Femmes «

97% titulaires 3% contractuelles permanentes

Parmi les **femmes** contractuelles :

100% CDD

#### » Hommes «

100% titulaires

Parmi les **hommes** contractuels :

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

27,6 fonctionnaires hommes

25,7 fonctionnaires femmes

- contractuels hommes

1,0 contractuel femme

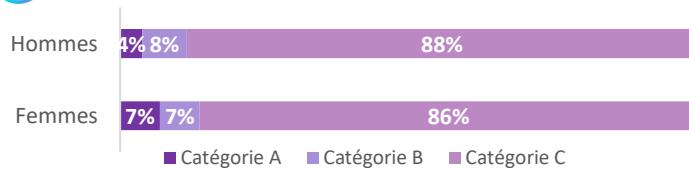
### → Taux de féminisation par statut



### → Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	38%	62%
Culturelle	100%	
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		100%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	100%	
Incendie secours		

### → Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :  
Catégorie A : 67%  
Catégorie B : 50%  
Catégorie C : 52%

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs\*

\* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques\*

1	Adjoints administratifs	78%
2	Agents de maîtrise	40%
3	Adjoints techniques	38%

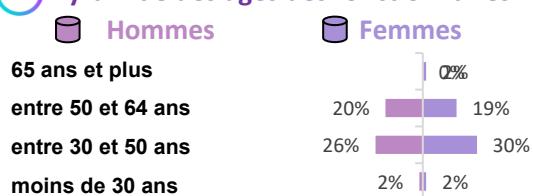
1	Adjoints techniques	62%
2	Agents de maîtrise	60%
3	Adjoints administratifs	22%

## Statistiques sur les agents

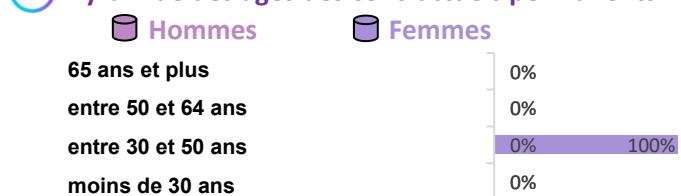
### → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,5	42,5	47,3
Hommes	46,3	-	46,3

### → Pyramide des âges des fonctionnaires



### → Pyramide des âges des contractuels permanents



### → Focus sur les agents sur emploi non permanent

#### Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	80%
Apprentis	-

\*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

#### Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

80% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

### — Evolution de carrière et titularisation

→ Femmes 2 nommés stagiaires dans l'année

→ Femmes 0 ont été titularisés

→ Femmes 15 ont bénéficié d'un avancement d'échelon

→ Femmes 0 n'ont pas été titularisés

### — Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

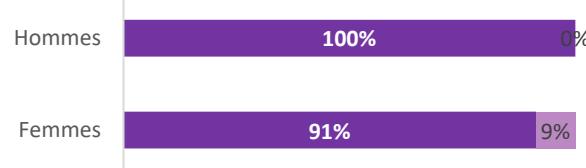
### → Part des emplois à temps non complet selon le genre

» Femmes 21%  
» Hommes 4%



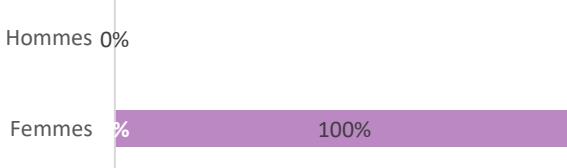
La collectivité ne dispose pas de charte du temps

### → Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



100% des agents à temps partiel sont des femmes

### → 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)	<b>7,7%</b>	<b>3,5%</b>
Ensemble	<b>5,7%</b>	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>7,7%</b>	<b>3,5%</b>
Ensemble	<b>5,7%</b>	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>7,7%</b>	<b>3,5%</b>
Ensemble	<b>5,7%</b>	

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

### → Taux d'absentéisme par motif

Femmes	Hommes
Accidents de service	
Accidents de trajet	
ASA	
Grave maladie	
Longue, grave maladie	
Maladie longue durée	
Disponibilité d'office-santé	
Maladie ordinaire	
Maladie professionnelle	
Maternité et adoption	
Naissance ou adoption	

### → Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

28,1 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

0 accident de travail

12,7 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

- Aucun accident de travail pour les femmes

- Aucun accident de travail pour les hommes

### → Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des femmes.

0 congé paternité ou adoption

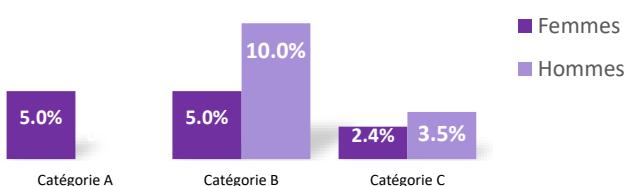
Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### → 24 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

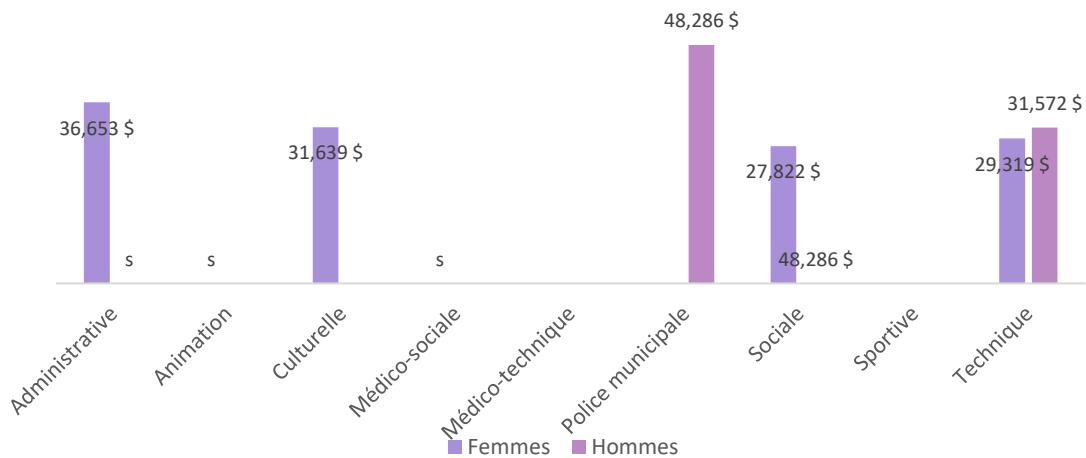
### → Aucun départ en formation pour les agents non permanents



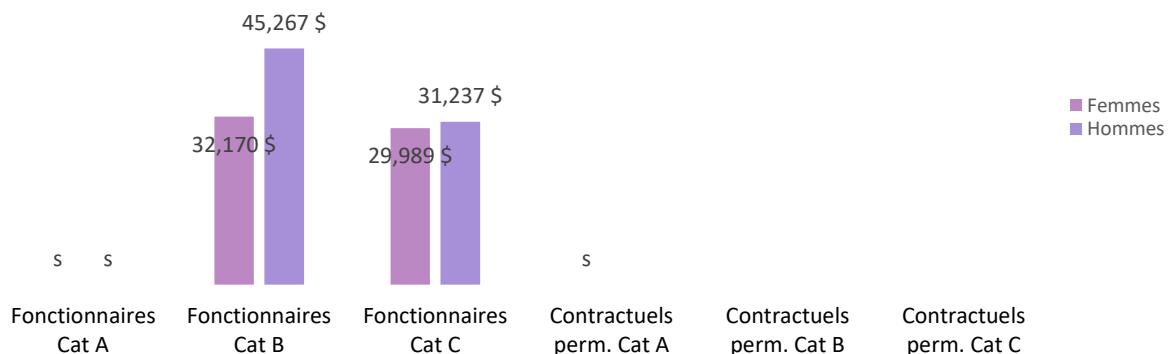


## Rémunérations (agents permanents)

### → Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



### → Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



### → Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	s	-	-	s	32 031 €
Animation	-	-	-	-	-	s
Culturelle	-	-	-	-	-	31 639 €
Médico-sociale	-	-	-	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	42 435 €	-
Sociale	-	-	-	-	-	27 822 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	s	s	30 297 €	28 795 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➡ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 843 €	-	6 730 € ↗	-	-	3 714 €
Animation	-	-	2 900 €	-	-	-
Culturelle	-	-	5 877 €	-	-	-
Médico-sociale	-	4 100 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 322 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	6 500 € ↗	3 489 € ↘	16 100 €	4 100 €	4 323 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	17 300 €	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

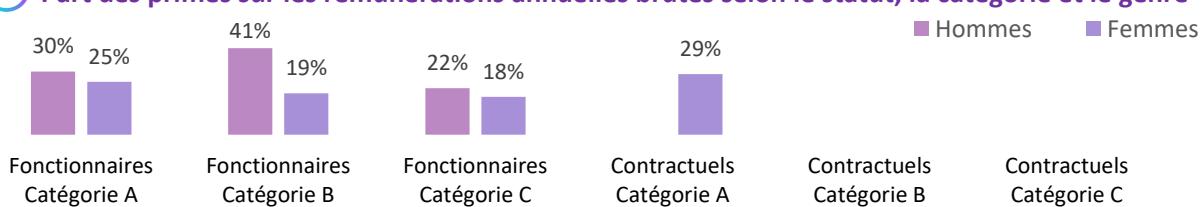
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR   ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes   ↘ en faveur des hommes

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

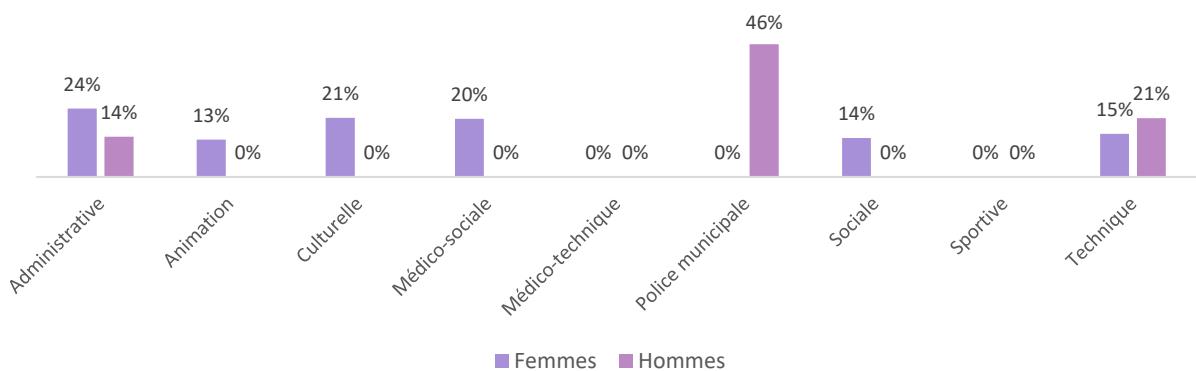
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	-	-	23%	s
Animation	-	-	-	-	s	-
Culturelle	-	-	-	-	21%	-
Médico-sociale	-	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	-	42%
Sociale	-	-	-	-	14%	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	s	s	s	15%	20%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



## ➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



### ■ Heures supplémentaires et complémentaires (*Emplois permanents*)

#### ➡ Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	324 € ↗	-	-	208 €
Animation	-	-	18 €	-	-	-
Culturelle	-	-	319 €	-	-	-
Médico-sociale	-	2 090 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	7 665 €	5 460 €
Sociale	-	-	129 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	605 € ↘	-	1 040 €	1 425 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes

↘ en faveur des hommes

Date de publication : **octobre 2025**



# FOCUS REMUNERATION 2024

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

**5 056 966 €**

### Charges de personnel

**2 865 953 €**

### Part des charges de personnels

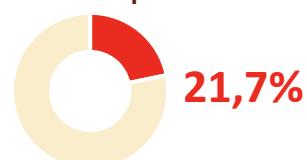
**56,7%**

Moyenne de la strate (2023)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	<b>1 764 741 €</b>
Primes et indemnités versées	<b>383 653 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	<b>61 534 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire	<b>6 193 €</b>

### Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 2 802 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	<b>31 851 €</b>
Contractuels permanents	<b>s</b>

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31851 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	<b>62 237 €</b>
Catégorie B	<b>38 718 €</b>
Catégorie C	<b>30 628 €</b>

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30628 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	<b>33 272 €</b>
Femmes	<b>31 749 €</b>

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 31749 €

### Moyenne globale

**32 524 €**

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

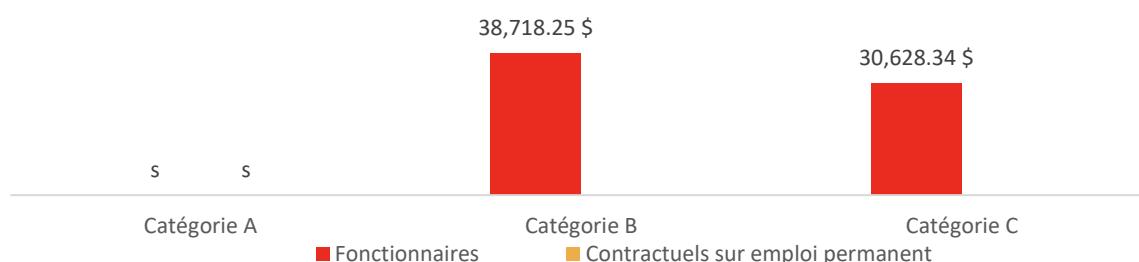
Catégorie A **+8,1%**

➤ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

Catégorie B **-40,7%**

Catégorie C **-4,2%**

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



## Primes (*Emplois permanents*)

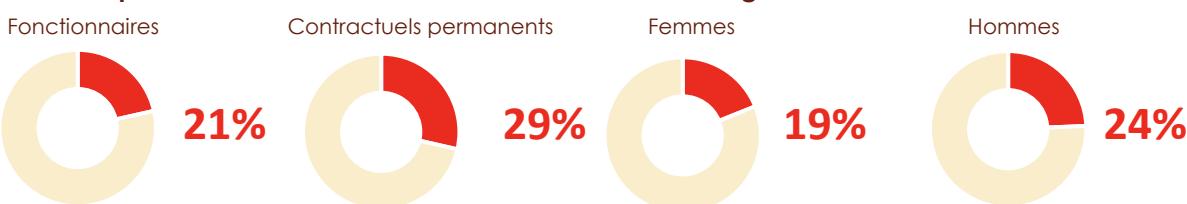
---

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

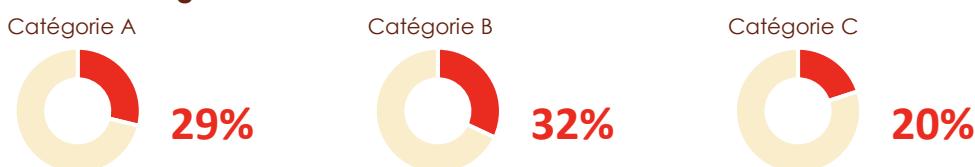
Rémunération statutaire	1 298 685 €
Primes	383 653 €
SFT*	14 676 €
HSC	61 534 €
NBI*	6 193 €

\*uniquement des fonctionnaires

### Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



### Selon la catégorie



## Rémunérations et primes selon le genre

(*Emplois permanents*)

---

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	S	-	-	-	32 031 €	S
Animation	-	-	-	-	S	-
Culturelle	-	-	-	-	31 639 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	S	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	S	-	42 435 €
Sociale	-	-	-	-	27 822 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	S	S	S	28 795 €	30 297 €
Moyenne toute filière	S	S	32 170 €	45 267 €	29 989 €	31 237 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	28,1%	29,8%	19,5%	40,8%	17,8%	22,0%

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
	Femmes		Hommes
Police municipale	236,67		22,6
Médico-sociale	125,00		82,5
Technique	52,14		

## IFSE et CIA (Emplois permanents)

**Montant moyen d'IFSE** par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 387 €		6 293 €			3 317 €
Animation			2 400 €			
Culturelle			5 308 €			
Médico-sociale		3 600 €				
Sociale			2 761 €			
Technique		6 000 €	2 915 €	15 600 €	3 600 €	3 831 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	16 800 €					
Animation						
Culturelle						
Médico-sociale						
Sociale						
Technique						

**Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA** selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative			2 976 €							40 €		
Technique	2 400 €		-916 €							83 €		

## Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



# FOCUS RASSCT 2024

## Les accidents de service

### Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés

en moyenne

0

### Nombre de jours par accident

#### Filières

#### Hommes Femmes Ensemble %

Filière	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

#### ➤ Selon le genre



#### Taux d'absentéisme

0,0%

#### Taux d'exposition

0,0%

#### Taux de fréquence

0,0%

#### Indice de gravité\*

0,0

EMPLOIS PERMANENTS

\*Durée moyenne des arrêts

## Les accidents de trajet

### Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés

en moyenne

0

### Nombre de jours par accident

Filière	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

#### ➤ Selon le genre



#### Taux d'absentéisme

0,0%

#### Taux d'exposition

0,0%

#### Taux de fréquence

0,0%

#### Indice de gravité\*

0,0

EMPLOIS PERMANENTS

\*Durée moyenne des arrêts

## – Les maladies professionnelles



Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

➤ Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

➤ Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-



\*Durée moyenne des arrêts

## – Inaptitudes

### Demandes de reclassement au cours de l'année      Périodes de préparation au reclassement

0

suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

0

% des propositions acceptées

demande

### Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

0
0
0
0
0
0
0
0
0

## – Agents affectés à la prévention

### Agents affectés à la prévention

0

en ETPR

Assistants de prévention*	0	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	0	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	0

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## Actions liées à la prévention

---

### Nombre de jours de formation

0 | 0 €  
Dépenses liées à la prévention

### Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €
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. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €

### Montant en €   Nombre de jours   Coût moyen

### Documents et démarches de prévention

---

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b>	x
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	x
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	x
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	x
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	x
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	x

### Réunions statutaires

---

### Nombre de réunions statutaires

0 |

### Nombre de réunions du FSSSCT

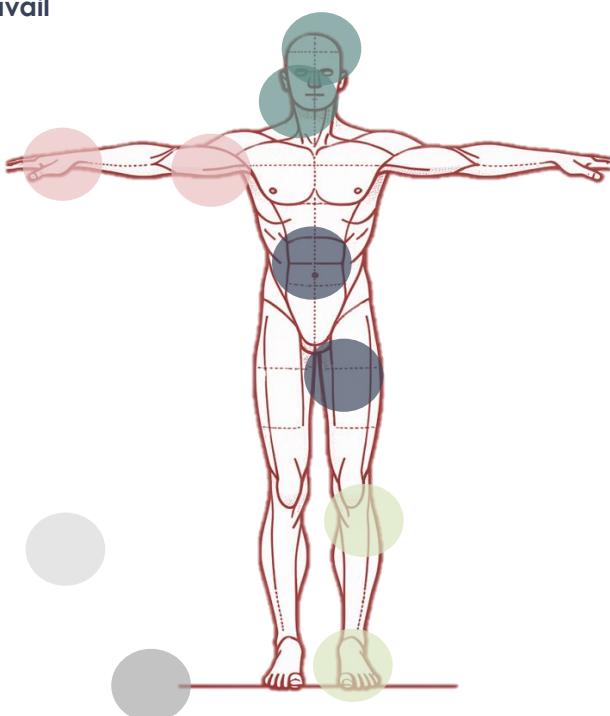
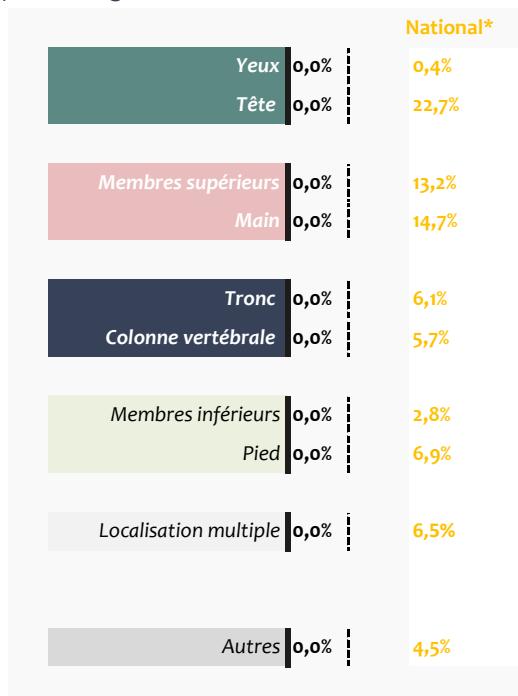
0 |  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

- Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités\* exercées lors de l'**accident de travail**

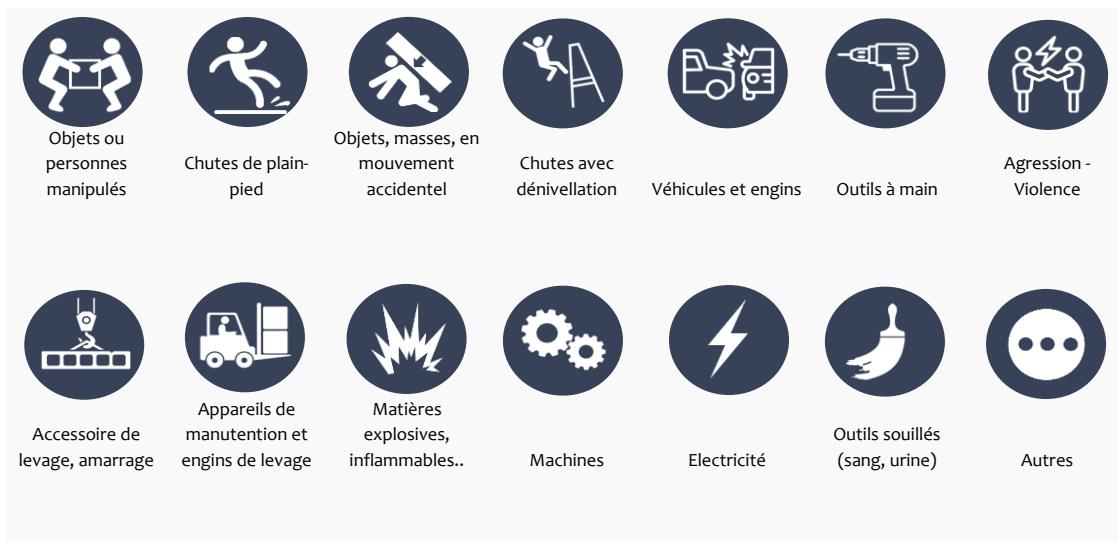


Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**



\*Données FPT RSU 2022

## Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



## Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**

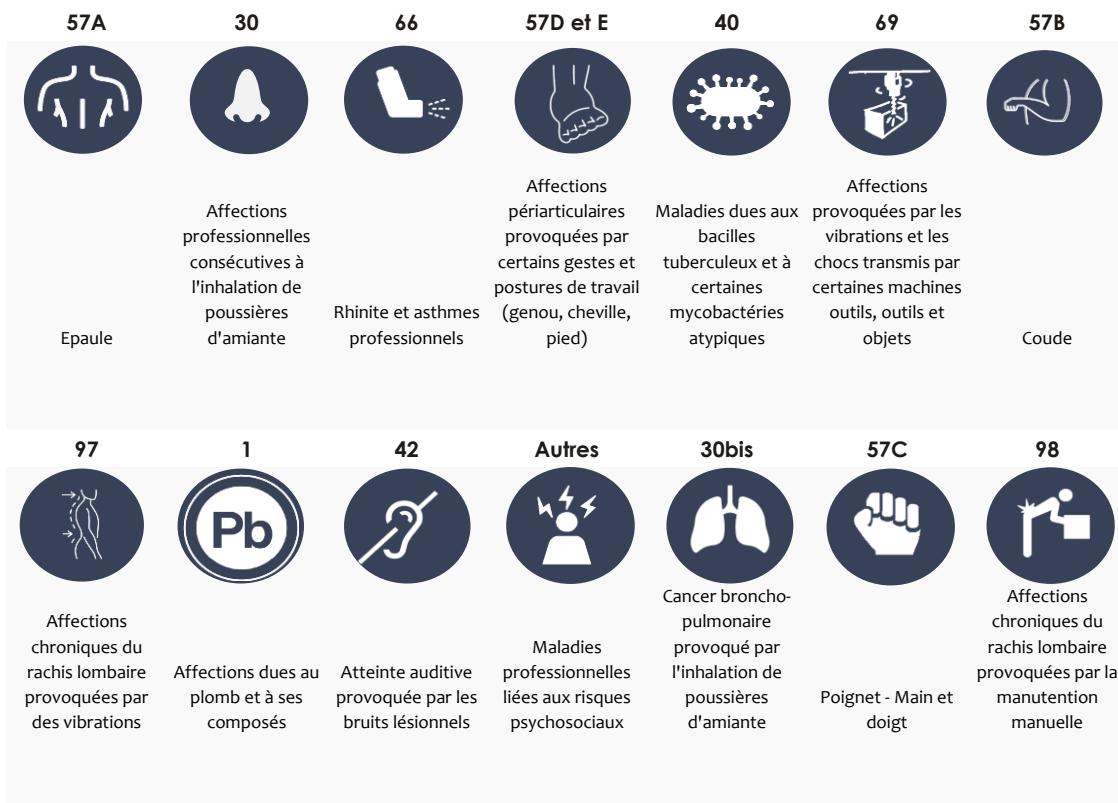


## Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités\* liées aux **maladies professionnelles**



Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



## - Documents et démarches de prévention complémentaires

---

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✗
Existence d'un diagnostic RPS	✗
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✗
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	✗
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✗

## - Réalisation

---

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1







|





