



# LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**ANNÉE 2024**

Collectivités et établissements publics  
qui relèvent du CST du CDG31  
AU 31 12 2024

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 2 DÉCEMBRE 2025**

Observatoire régional de l'emploi territorial  
et des données sociales - CDG31



**I. Le contexte**

**II. La participation au RSU 2024**

**III. Les principaux résultats de l'année 2024**

**IV. Evolution sur la période 2022-2024**

## I. Le contexte

II. La participation au RSU 2024

III. Les principaux résultats de l'année 2024

IV. Evolution sur la période 2022-2024



## Préambule

Conformément au calendrier réglementaire, le CDG31 souhaite à présent, que la présentation et la publication des données de l'année N-1 soient réalisées avant le 31 décembre de l'année N.

(art.10 du décret 1493 du 30 novembre 2020)

## RSU : Une enquête annuelle (120 indicateurs, 8 thématiques)

### Un outil central pour :

- Structurer et piloter la stratégie RH,
- Renforcer le dialogue social,
- Mesurer et agir sur l'égalité, la diversité et la santé au travail,
- Garantir la transparence et la responsabilité publique,
- Améliorer la qualité et la comparabilité des données sociales.

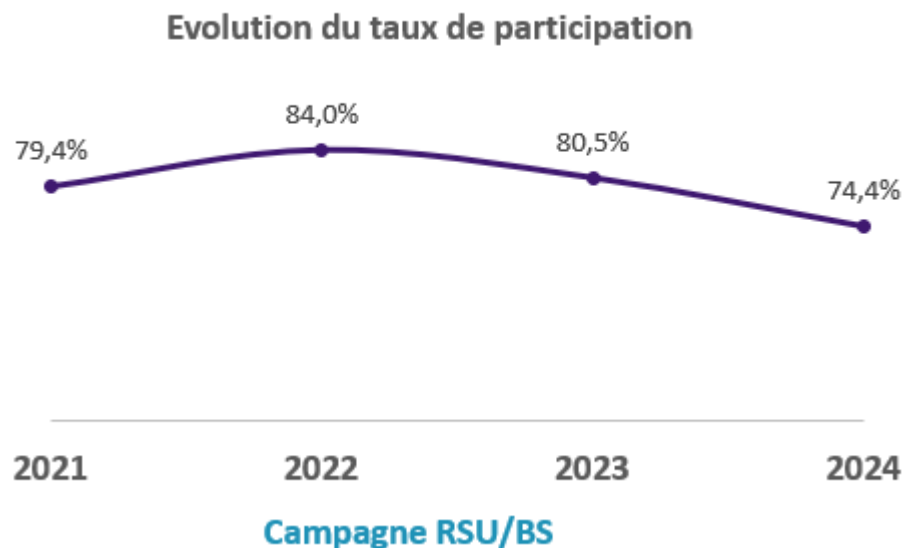


TAUX DE PARTICIPATION : **74,4 %**

Au niveau national en 2024 (au 24.11.2025) :

Le taux de participation des collectivités est de **64 %**

Au niveau haut-garonnais, il atteint **80 %**



**457** collectivités et établissements publics territoriaux ont répondu au RSU 2024 sur les 614 relevant du CST du CDG31 au 31/12/2024.

**378** répondants ont au moins 1 agent et représentent **3 448 agents** rémunérés tous statuts confondus.



1. Description des répondants

| Type de collectivités       | Les répondants au RSU 2024 |       | Les structures relevant du CST du CDG31 |       | Taux de participation selon le type de collectivité |
|-----------------------------|----------------------------|-------|-----------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------|
|                             | Nombre                     | %     | Nombre                                  | %     |                                                     |
| Commune et commune nouvelle | 393                        | 86,0  | 523                                     | 85,2  | 75,1%                                               |
| Etablissement public*       | 21                         | 4,6   | 30                                      | 4,9   | 70,0%                                               |
| CCAS/CIAS                   | 25                         | 5,5   | 31                                      | 5,0   | 80,6%                                               |
| Syndicat de communes**      | 14                         | 3,1   | 22                                      | 3,6   | 63,6%                                               |
| Autre***                    | 4                          | 0,9   | 8                                       | 1,3   | 50,0%                                               |
| Ensemble                    | 457                        | 100,0 | 614                                     | 100,0 | 74,4%                                               |

\* Etablissement public : PETR, syndicats mixtes  
\*\* Syndicat de communes : SIVU,SIVOM  
\*\*\*Communauté de communes, caisse de crédit municipal, caisse des écoles,CDG, office de tourime...

Taille moyenne des répondants ayant au moins 1 agent : 7 agents

Cette taille moyenne varie fortement selon le type de structures

Elle atteint 6 agents (tous statuts confondus) pour les communes et 15 agents pour les syndicats.



## 2. Un outil à la disposition des structures publiques



### Collecte des données de l'année 2024

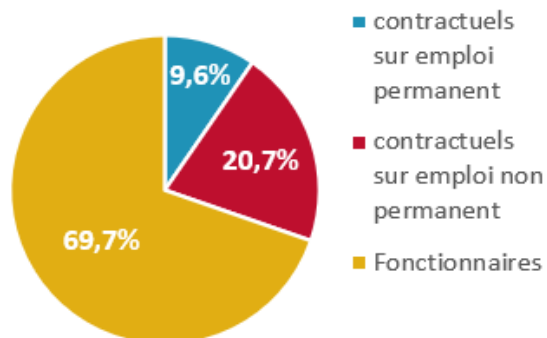
- Une **période de collecte réduite à 7 mois** (04/04/2024 au 15/11/2025)
- Réalisation de **3 webinaires** et de **9 ateliers** suivis par près de **140 agents**
- **83 accompagnements personnalisés** (au 24/11/2025)
- Pour les collectivités de moins de 10 agents permanents, accès à un **RSU simplifié**
- Une **permanence téléphonique** du lundi au vendredi
- Un **support par mèl** (+ 1 000 traités sur l'ensemble du département)
- Des **prises en main à distance** pour faciliter l'appropriation des procédures techniques par les agents réalisant cette opération



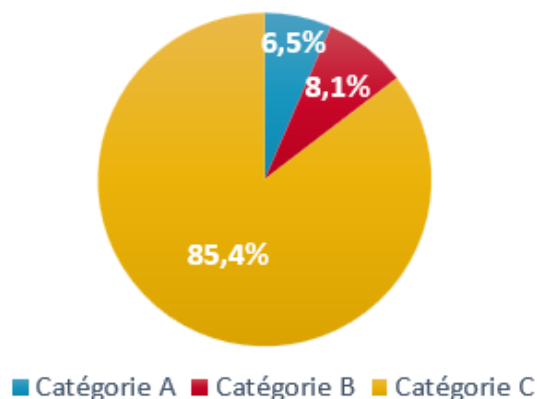
## 1. Description des agents territoriaux sur emplois permanents

### La situation statutaire

**69,7 %** des agents sont **titulaires/stagiaires**



### La catégorie hiérarchique

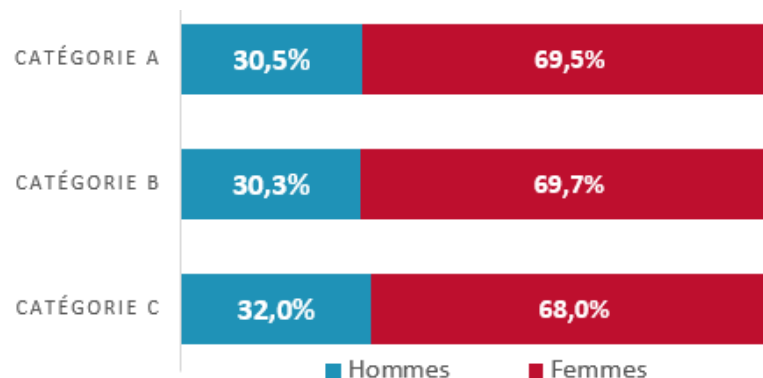


### Le genre

Les **femmes** représentent **68,2 %** des effectifs.

Ce taux atteint **75,5 %** chez les contractuels permanents.

#### Taux de féminisation par catégorie



Âge moyen :



**49 ans**



**47,9 ans**



## 1. Description des agents territoriaux sur emplois permanents

**50,5 %** des agents sont issus de la **filière technique**, **30 %** de la filière **administrative** et **8,1 %** de la filière **sociale**.

**42 %** des agents relèvent du cadre d'emplois des **adjoints techniques**, **22 %** des **adjoints administratifs** et **6 %** sont **ATSEM**.



Répartition (en %) des agents permanents  
selon la filière et le genre



Période 2022-2024

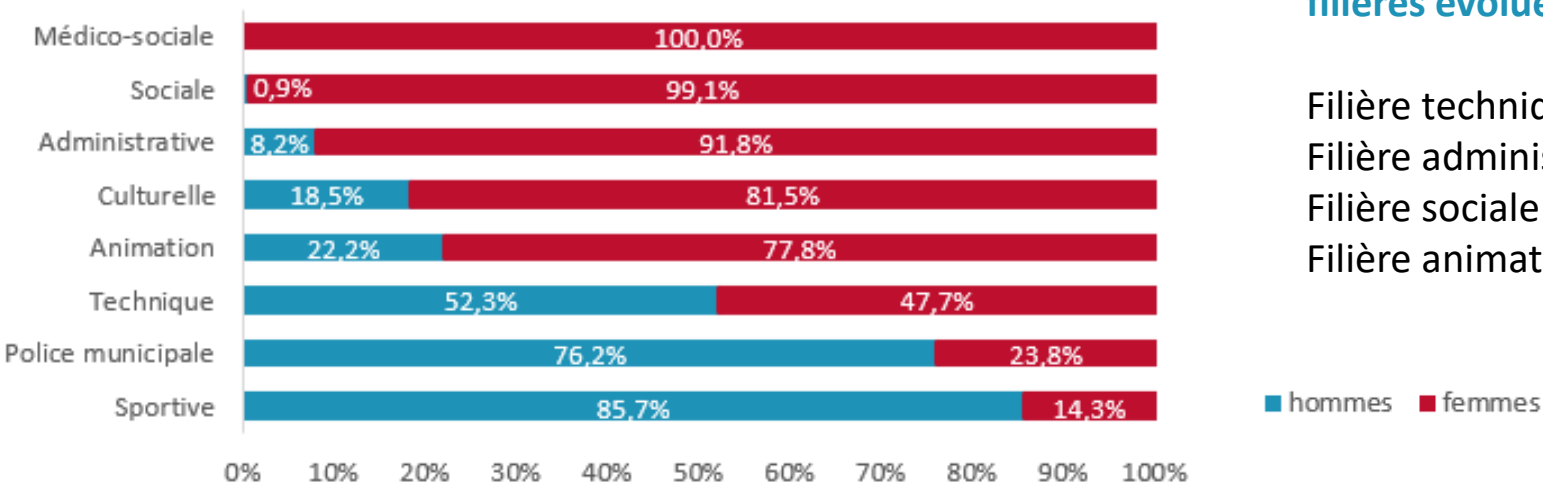
La part des agents selon les  
filières évoluent très peu :

Filière technique (53 %)

Filière administrative (28 %)

Filière sociale (8-9 %)

Filière animation (5-6 %)



*Vigilance : le faible nombre d'agents dans les filières médico-sociale et sportive amène à la prudence.*



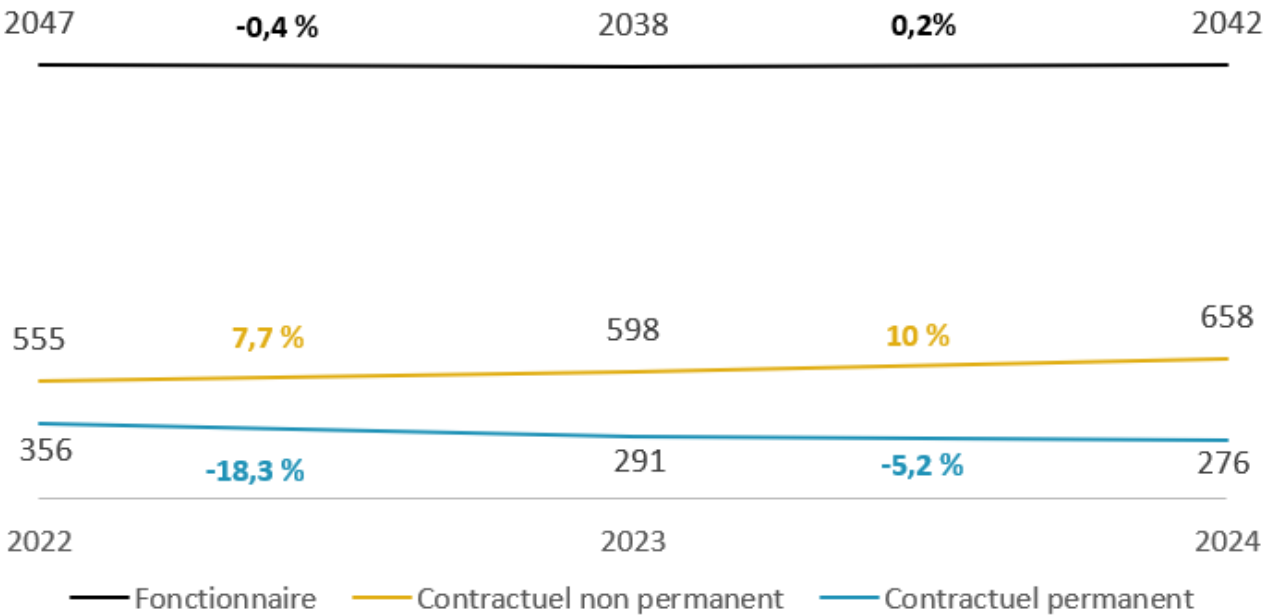
IV. Evolution sur la période 2022-2024



Description des agents territoriaux sur emplois permanents  
Période 2022-2024

Echantillon de 331 collectivités (2 976 agents) qui ont répondu aux 3 dernières campagnes (2022 -2023 et 2024)

Evolution des effectifs (en nombre et en %) selon leur situation statutaire au 31 décembre de l'année



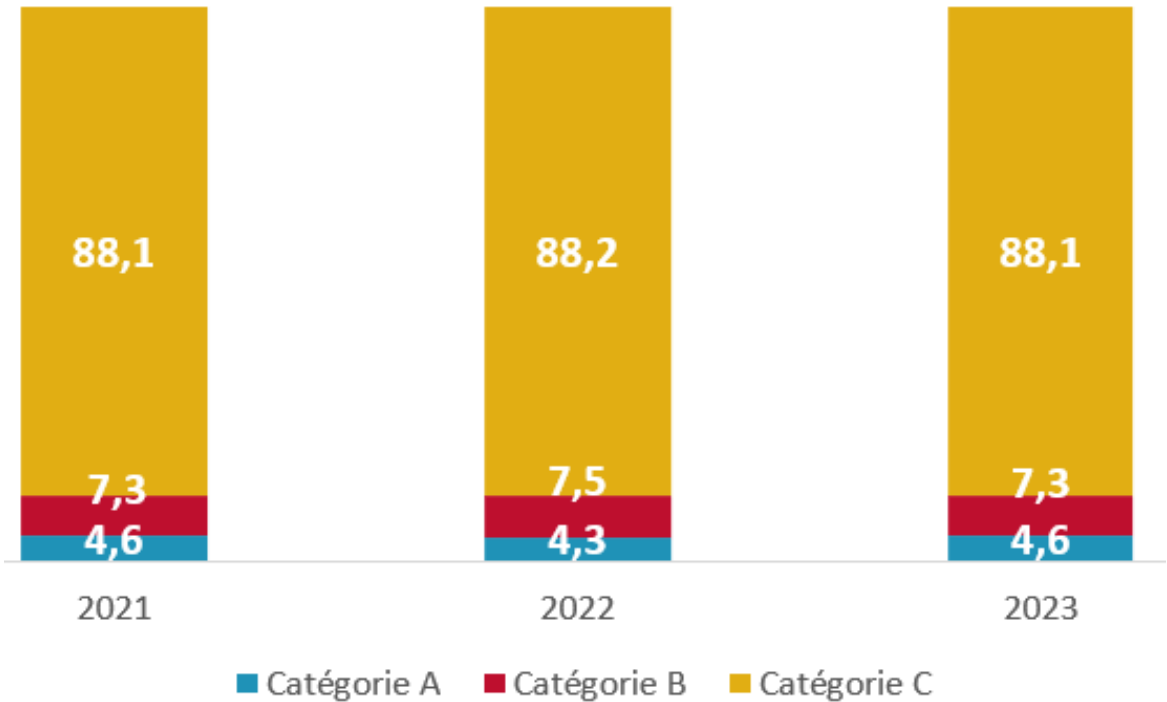


IV. Evolution sur la période 2022-2024



Description des agents territoriaux sur emplois permanents  
Période 2022-2024

Répartition (en %) des agents selon la catégorie  
hiérarchique





IV. Evolution sur la période 2022-2024



Echantillon de 331 collectivités (2 976 agents) qui ont répondu aux 3 dernières campagnes (2022 -2023 et 2024)

- Légère progression de l'âge moyen des fonctionnaires : 49,1 - 49,3 ans.
- Légère progression de l'âge moyen des contractuels permanents : 43,1 - 43,3 ans.



|                                                   | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|
| Taux de féminisation des agents permanents (en %) | 66,8 | 66,5 | 67   |

+ 0,2



## 2. Le temps de travail des agents sur emplois permanents

- **39 %** des fonctionnaires et **63 %** des contractuels permanents sont positionnés sur des **postes à temps non complet**.

*A titre de comparaison, sur le territoire haut-garonnais en 2023, 9 % des fonctionnaires et 26 % des contractuels sont positionnés sur des postes à temps non complet.*



Part des femmes à  
temps non complet

53,5%

Part des hommes à  
temps non complet

16,4%



### Période 2022-2024

La part des agents à temps non complet **baisse**, passant de 43,4 % en 2022 à 42,3 % en 2024.

- **4 %** des fonctionnaires et **2 %** des contractuels **exercent à temps partiel**



### Période 2022-2024

La part des femmes à temps partiel **baisse** de 1,3 % entre 2022 et 2024. Sur cette même période, celle des hommes progresse de 0,5 à 1,4 %.



## 2. Le temps de travail des agents sur emplois permanents

- **53 %** des collectivités et établissements publics territoriaux sont concernés par les **heures supplémentaires et/ou complémentaires**.



### Période 2022-2024

En 2022, 4 filières plus concernées que les autres : technique, sociale, animation et médico-sociale. Une baisse importante du nombre d'heures déclarés est à noter pour la filière sociale (divisée par 2 entre 2022 et 2024). Une légère progression des filières police municipale et administrative est également constatée.

- **7,9 %** des collectivités et établissements publics territoriaux déclarent avoir délibéré sur la mise en place du **télétravail**.
- **25,2 %** des agents sur emploi permanent disposent d'un **Compte Epargne Temps (CET)**.



### 3. Les mouvements du personnel sur emploi permanent en 2024

#### Variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année

Globalement les effectifs  
baissent de 0,1 %



Fonctionnaires : - 2,6 %



Contractuels permanents : + 23,1%

#### Principaux modes d'arrivées :

- Remplacements (38 %)
- Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations (19 %)
- Recrutement direct – agent déjà présent en tant que contractuel non permanent (13%) et contractuel permanent (11%)
- Mutation (10%)

#### Principales causes de départs :

- Fin de contrat (37 %)
- Départ à la retraite (19 %)
- Agent contractuel nommé stagiaire dans l'année (12%)
- Mutation (10 %)
- Mise en disponibilité sur demande (9%)

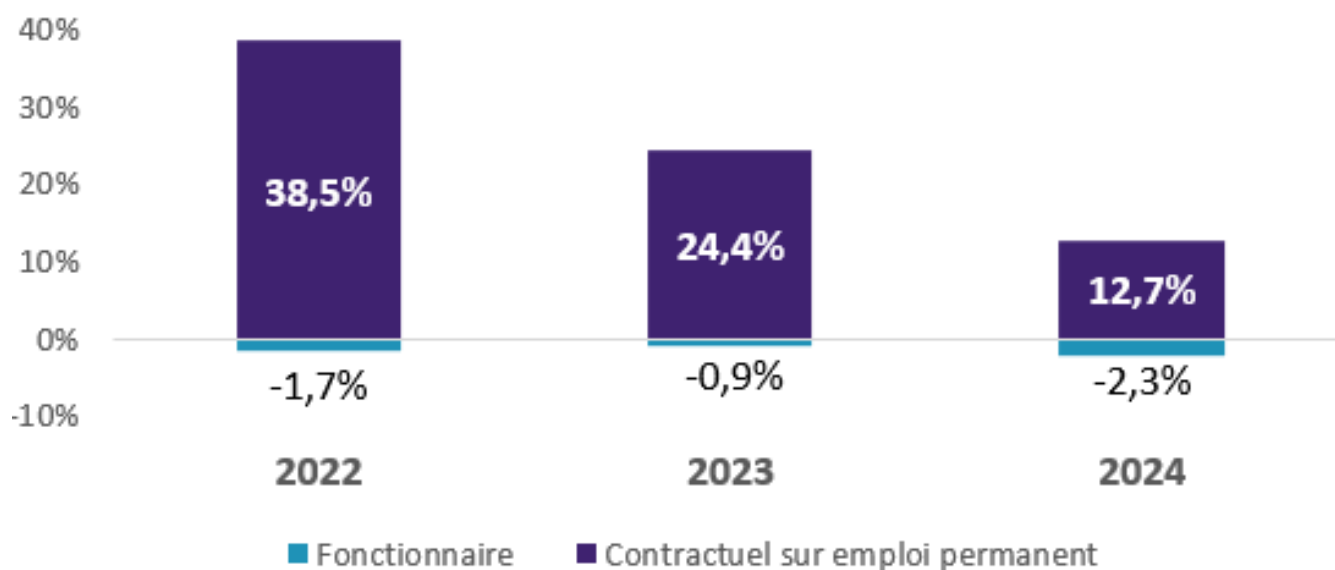


## IV. Evolution sur la période 2022-2024



### Les mouvements du personnel sur emploi permanent Période 2022-2024

Evolution de la variation des effectifs permanents  
selon leur statut entre le 1er janvier et le 31  
décembre de l'année





## 4. Le budget et les rémunérations en 2024

- Les **charges de personnel** représentent **44,9 %** des **dépenses de fonctionnement**.
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de **15 %**.
- Pour les **agents fonctionnaires** : **67 %** des répondants déclarent avoir mis en place le **RIFSEEP** pour au moins un cadre d'emplois.
- Pour les **agents contractuels** : **76 %** des répondants déclarent avoir mis en place le **RIFSEEP**.
- **39 %** des collectivités ont prévu **le maintien des primes** en cas de congé de maladie ordinaire.

I. Le contexte

II. La participation au RSU 2024

III. Les principaux résultats RSU 2024

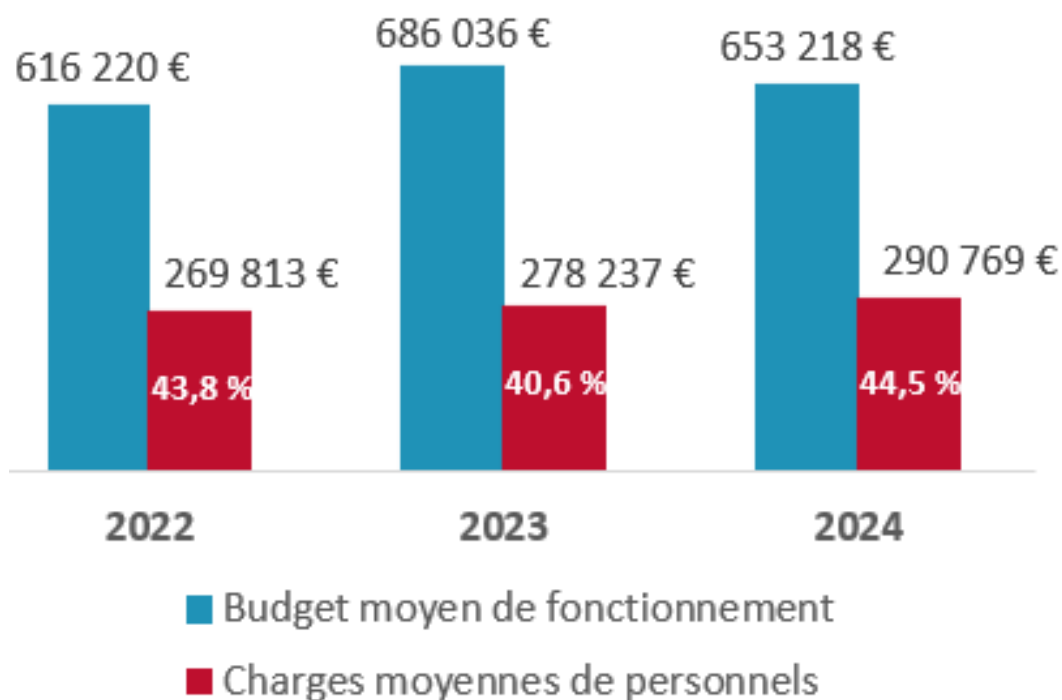
## IV. Evolution sur la période 2022-2024



### Le budget et les rémunérations

Période 2022-2024

#### Evolution des budgets de fonctionnement et des charges de personnel

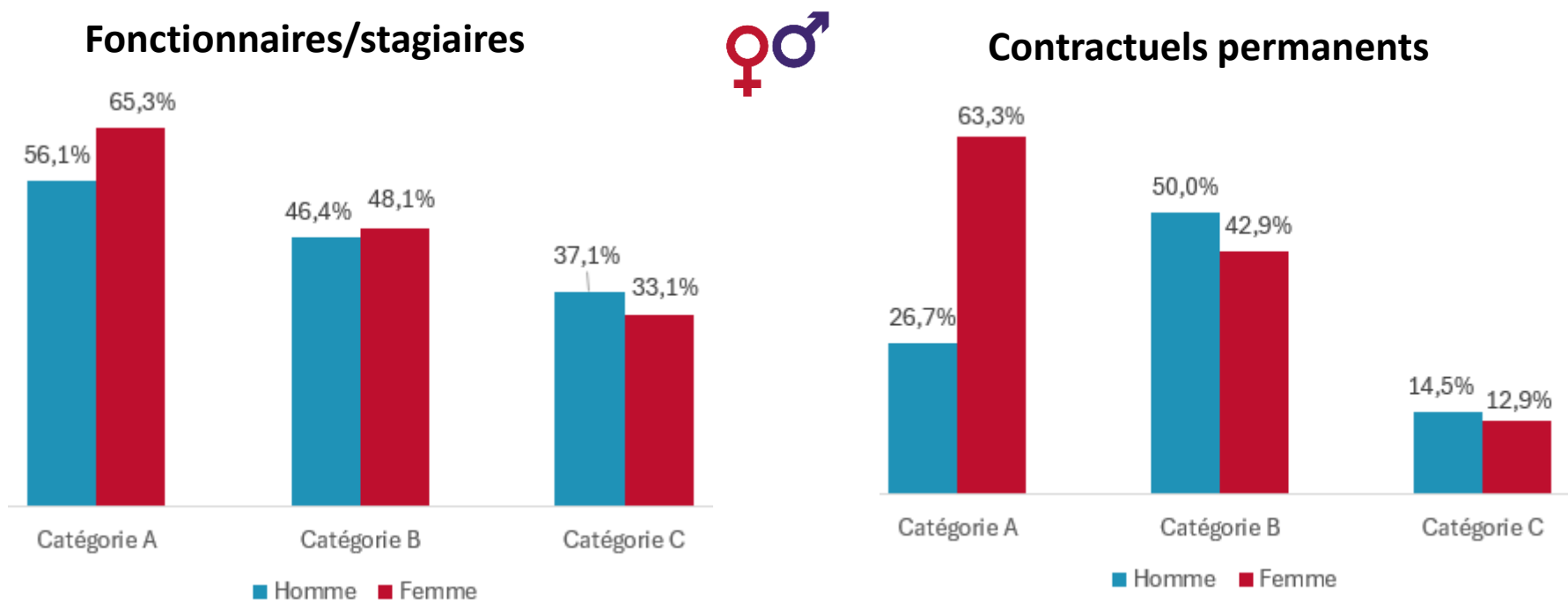




## 5. La formation en 2024

- **35 % des agents permanents** ont suivi une formation d'au moins un jour.

Cette proportion varie selon la situation statutaire, le genre et la catégorie hiérarchique de l'agent.



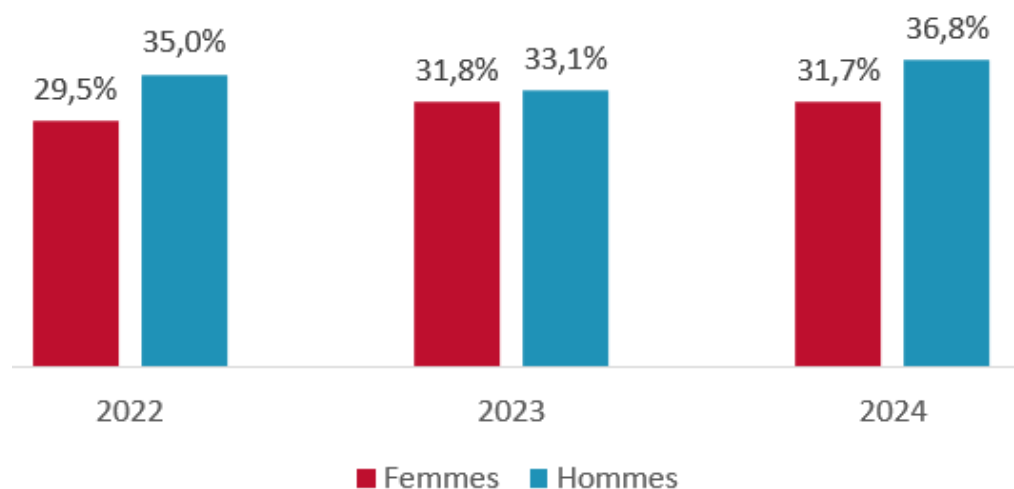
- **1,2 jours** de formation en moyenne par agent permanent.



## La formation Période 2022-2024



Evolution de la part (en %) des agents formés selon le genre



- Quelle que soit l'année, **la part des femmes ayant suivi au moins un jour de formation est inférieure à celle des hommes.**
- Sur cette période, le nombre moyen de jours de formation par agent permanent évolue très peu (1,1 à 1,2 jour)
- Une **baisse des dépenses moyenne** en matière de formation est observée **en 2023** (près de 10 %).

I. Le contexte

II. La participation au RSU 2024

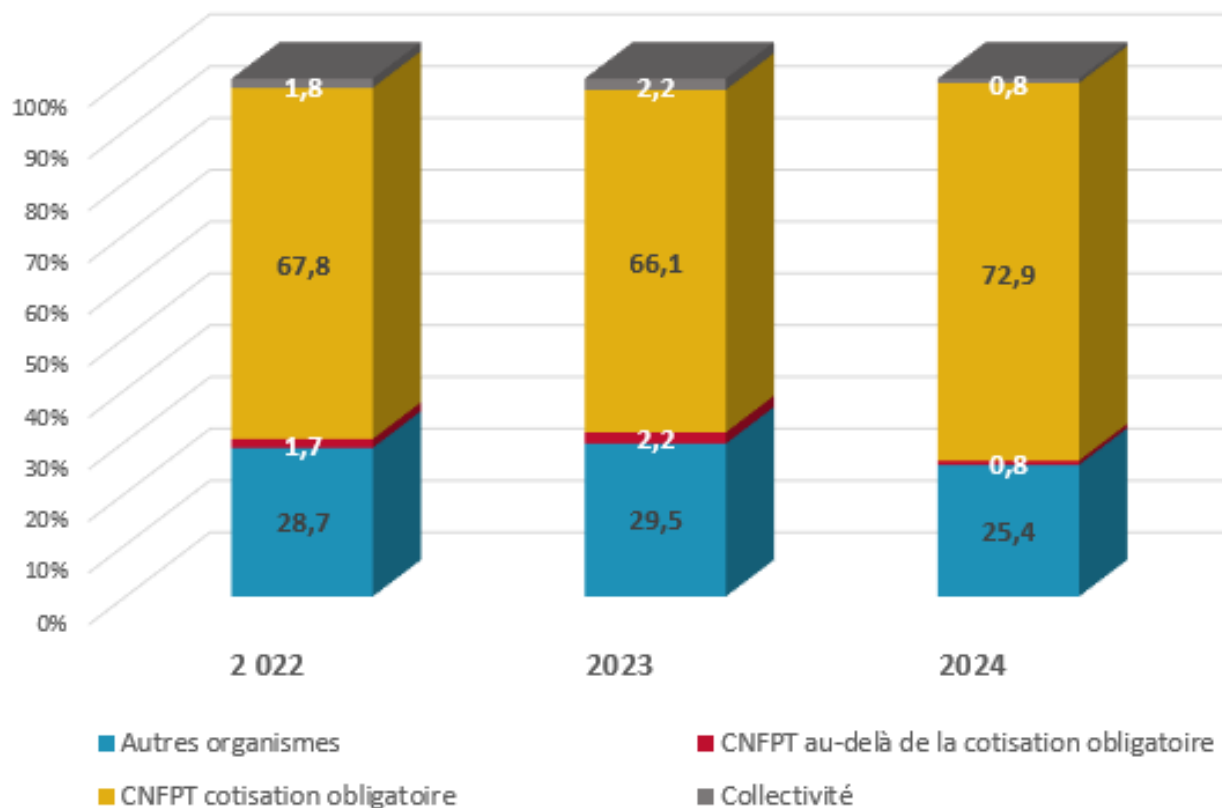
III. Les principaux résultats RSU 2024

## IV. Evolution sur la période 2022-2024



### La formation Période 2022-2024

Répartition (en %) du nombre de jours de formation selon  
l'organisme et l'année observée





## 6. Les promotions et les évolutions professionnelles en 2024

- **4 agents sur 10** ont bénéficié d'un **avancement d'échelon**.
- **Moins de 1 sur 10** à bénéficié d'un **avancement de grade** :
- **41** agents sur emploi permanent ont bénéficié d'un **accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle**.
- **5** ruptures conventionnelles ont été actées en 2024. **1,1%** des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle dont toutes sont à l'initiative de l'agent.



- **68 %** des agents stagiaires dans l'année sont des **femmes**.
- **54 %** des agents titularisés sont des **femmes**.
- **62,5 %** des agents nommés dans l'année (promotion interne) sont des **femmes**.



## 7. L'action sociale et la protection sociale complémentaire en 2024

- **14 %** des collectivités et établissements publics territoriaux prévoient des **prestations sociales servies par l'intermédiaire d'une association nationale.**
- **11 %** des collectivités et établissements publics territoriaux prévoient des **prestations sociales servies directement aux agents** (chèques vacances, restauration...).
- **25 % des collectivités et établissements publics territoriaux** ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire :
  - Le montant annuel moyen de la participation à une **complémentaire santé** s'élève à **224 €** par bénéficiaire.
  - Le montant annuel moyen de la participation à un **contrat de prévoyance** s'élève à **144 €** par bénéficiaire.



## 8. L'absentéisme en 2024

Selon le statut des agents :

|                                                                                            | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 3,83%          | 1,28%                   | 3,53%                      | 1,29%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 6,00%          | 1,28%                   | 5,43%                      | 1,29%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,24%          | 1,91%                   | 5,72%                      | 1,37%                       |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

En moyenne, pour tout motif compressible on comptabilise :

- 14 jours d'absence par fonctionnaire
- 4,7 jours d'absence par agent contractuel permanent



## 8. L'absentéisme en 2024

Selon le sexe des agents sur emploi permanent



Le taux d'absentéisme global des femmes est de **5,6 %** et de **5,9 %** chez les hommes.

### Les principaux motifs d'absentéisme selon le sexe

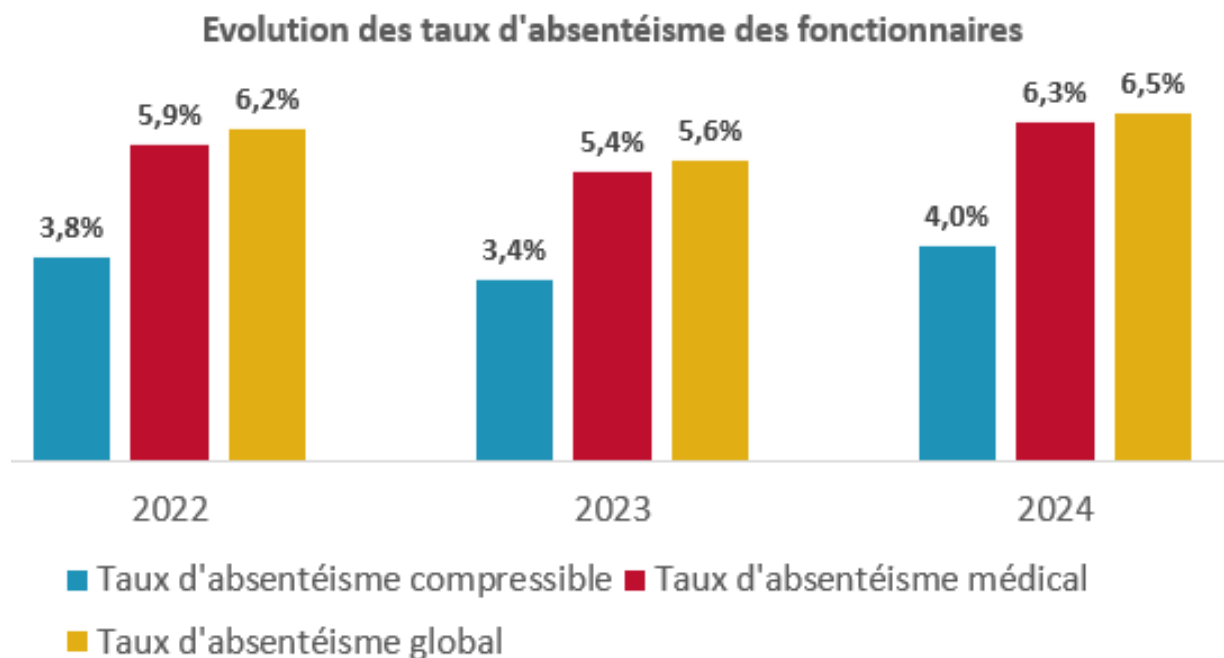
| Taux d'absentéisme                  | Femme | Homme |
|-------------------------------------|-------|-------|
| Maladie ordinaire                   | 2,75% | 3,82% |
| Congé longue maladie, grave maladie | 0,99% | 0,48% |
| Congé de maladie longue durée       | 0,99% | 0,69% |
| Accident du travail                 | 0,28% | 0,78% |



## IV. Evolution sur la période 2022-2024



### L'absentéisme Période 2022-2024



Chez les agents contractuels sur emploi permanent, le taux d'absentéisme global oscille sur la période entre 2,1 % et 1,9 %



## 9. La prévention et les risques professionnels en 2024

**14 %** des collectivités et établissements publics territoriaux disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels**.

**11 %** des collectivités et établissements publics territoriaux disposent d'un **registre de santé et de sécurité au travail**.

**2 %** des collectivités et établissements publics territoriaux disposent d'un **plan de prévention des risques psychosociaux**.

**3,8 %** des collectivités et établissements publics territoriaux disposent d'une **démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)**.

**2,7 %** des collectivités et établissements publics territoriaux disposent **d'autres démarches** de prévention des risques.

**36 assistants ou conseillers de prévention** ont été déclarés par les collectivités territoriales et établissements publics.



## 10. Les accidents de travail et les maladies professionnelles en 2024



En 2024, on recense :

- **2,1 accidents du travail (AT) pour 100 agents**
- **13,7 %** des répondants ont été concernés par au moins 1 accident du travail



La filière la plus particulièrement touchée est la filière technique (68 % des AT). Elle est suivie par les filières animation (9,6 %) et administrative (9,6 %)

- **9 accidents sur 10** concernent des **accidents de service**
- **1,8 %** des répondants ont été concernés par au moins une maladie professionnelle reconnue sur l'année 2024
- **1,5 maladie professionnelle** est reconnue dans l'année pour **1 000 agents permanents**



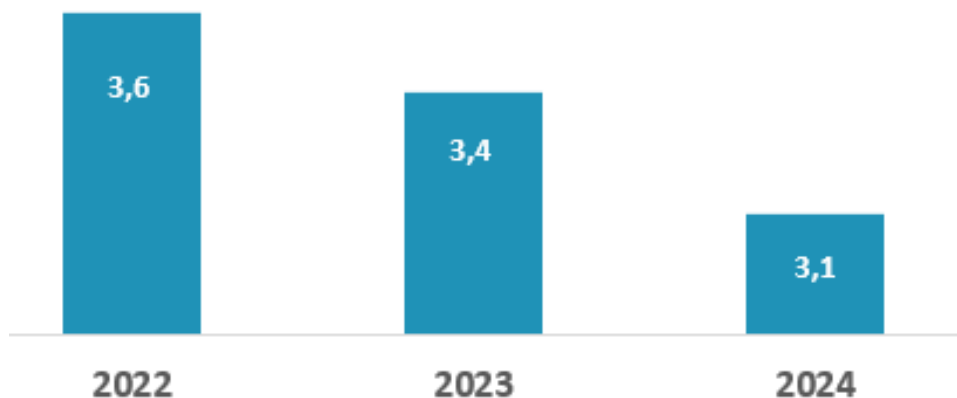
## IV. Evolution sur la période 2022-2024



### Les accidents de travail Période 2022-2024



Evolution du nombre d'accidents  
pour 100 agents permanents



- La **part des accidents sans arrêt a fortement augmenté de 2022 à 2023** (de 14 % à 19 %). Il retrouve un niveau proche de 2022 sur l'année 2024 (15,1 %)
- Le **nombre moyen de jours d'arrêt par accident** est passé de 62,2 jours en 2022 à 65 jours en 2024.

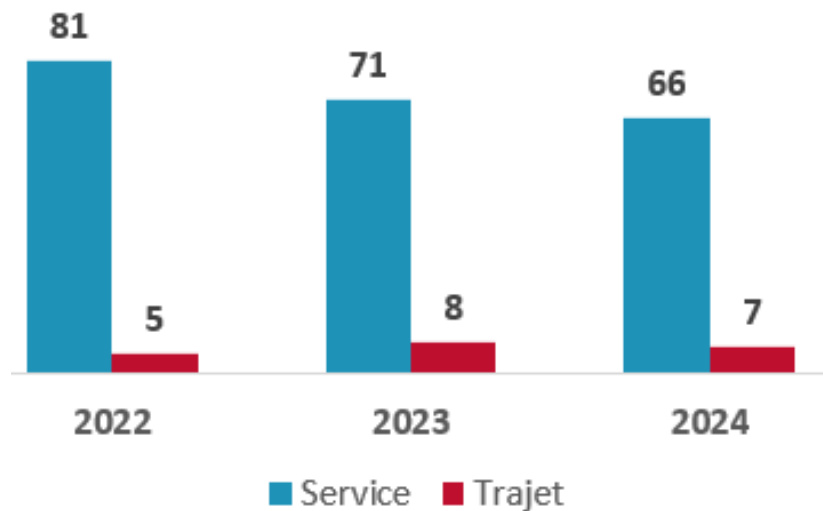
## IV. Evolution sur la période 2022-2024



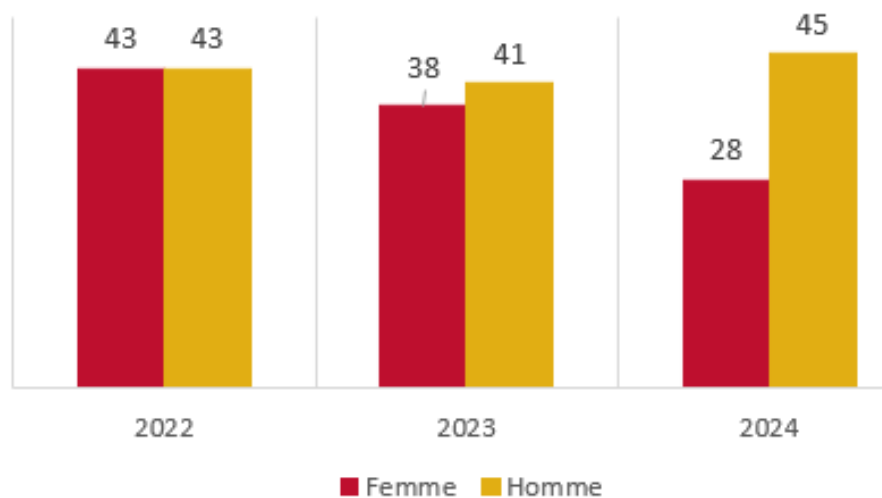
### Les accidents de travail Période 2022-2024



Evolution du nombre d'accidents selon le type



Evolution du nombre d'accidents selon le genre





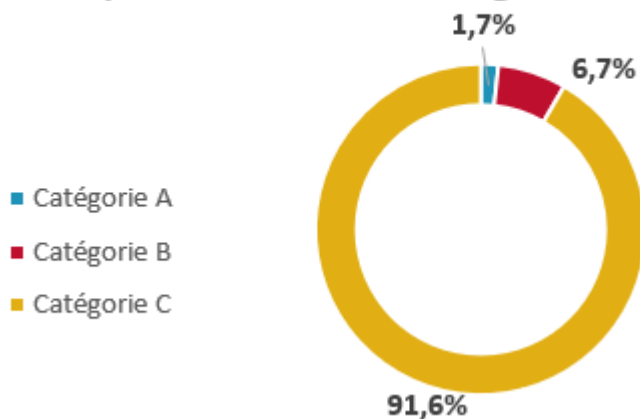
## 11. Les agents en situation de handicap en 2024

- **14 %** des répondants ont au moins un agent en situation de handicap.
- **4,4 % des agents sur emploi permanent** sont reconnus travailleurs handicapés ce qui représente **120 agents**.
- **94 %** sont fonctionnaires.

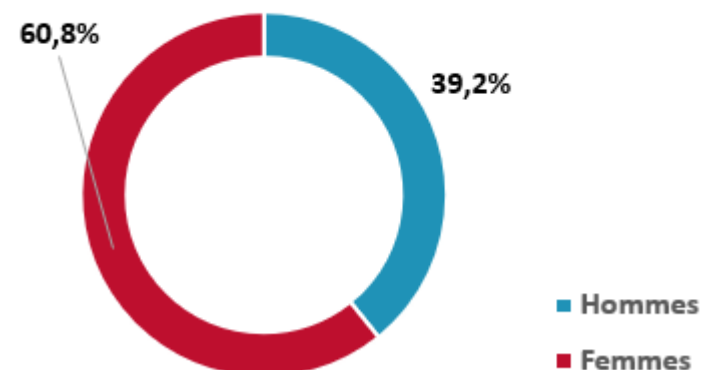


## 12. Les agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés\*

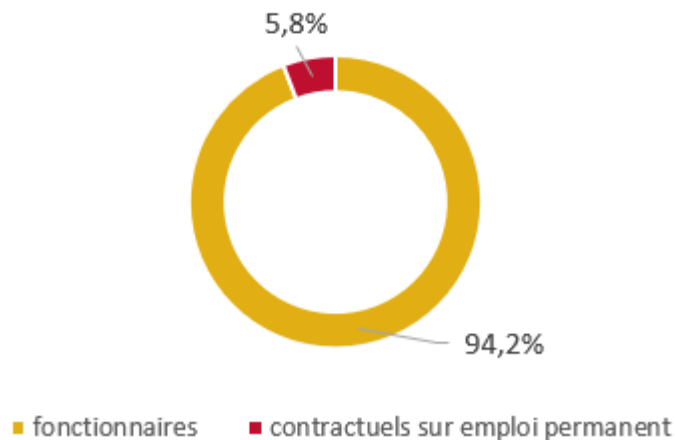
Répartition (en %) des agents BOETH permanents selon la catégorie hiérarchique



Répartition (en %) des agents BOETH permanents selon le genre



Répartition (en %) des agents BOETH permanents selon le statut



\*Données issues du RSU2024 sur les agents permanents

I. Le contexte

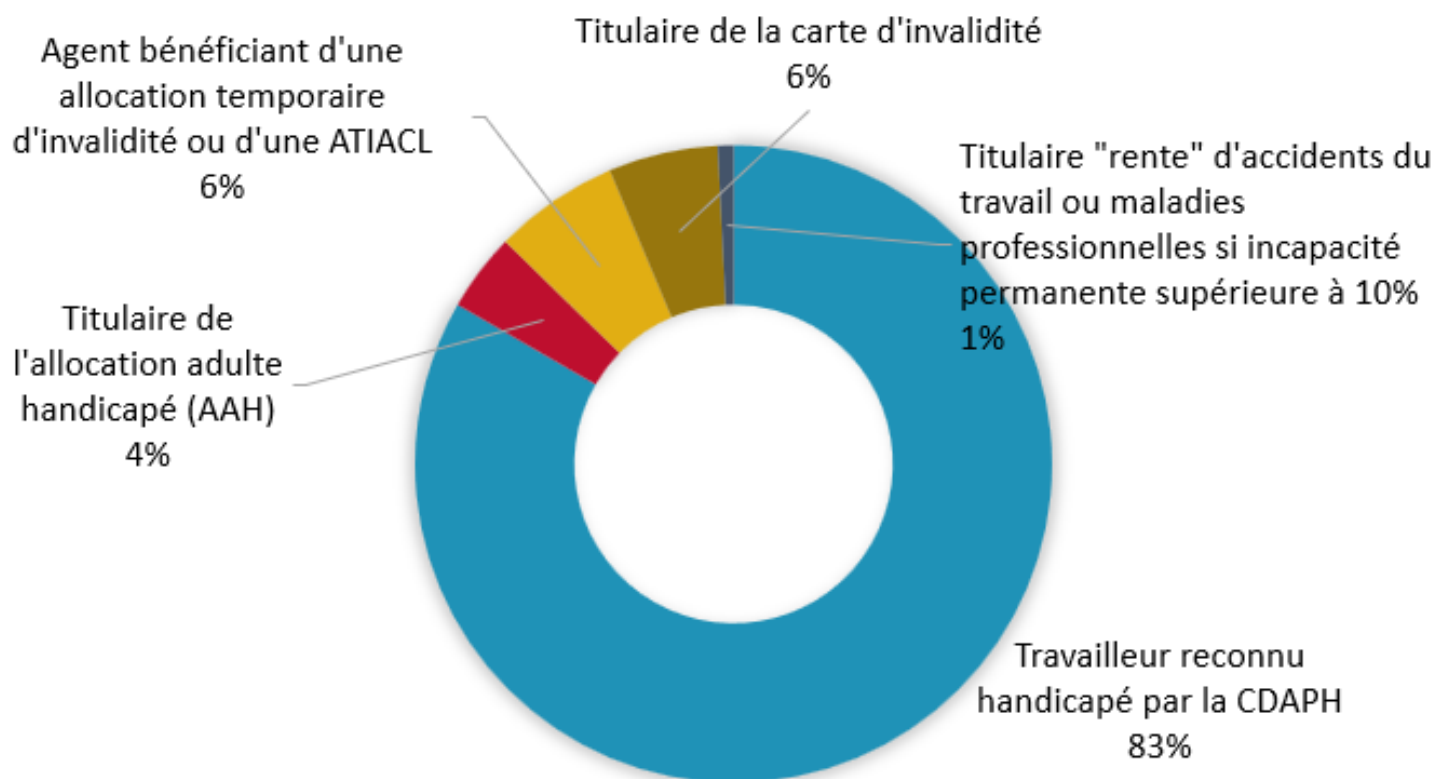
II. La participation au RSU 2024

### III. Les principaux résultats Handitorial\*\* 2024

IV. Evolution sur la période 2022-2024



## Les principales catégories



\*\*L'enquête Handitorial intègre les agents non permanents

I. Le contexte

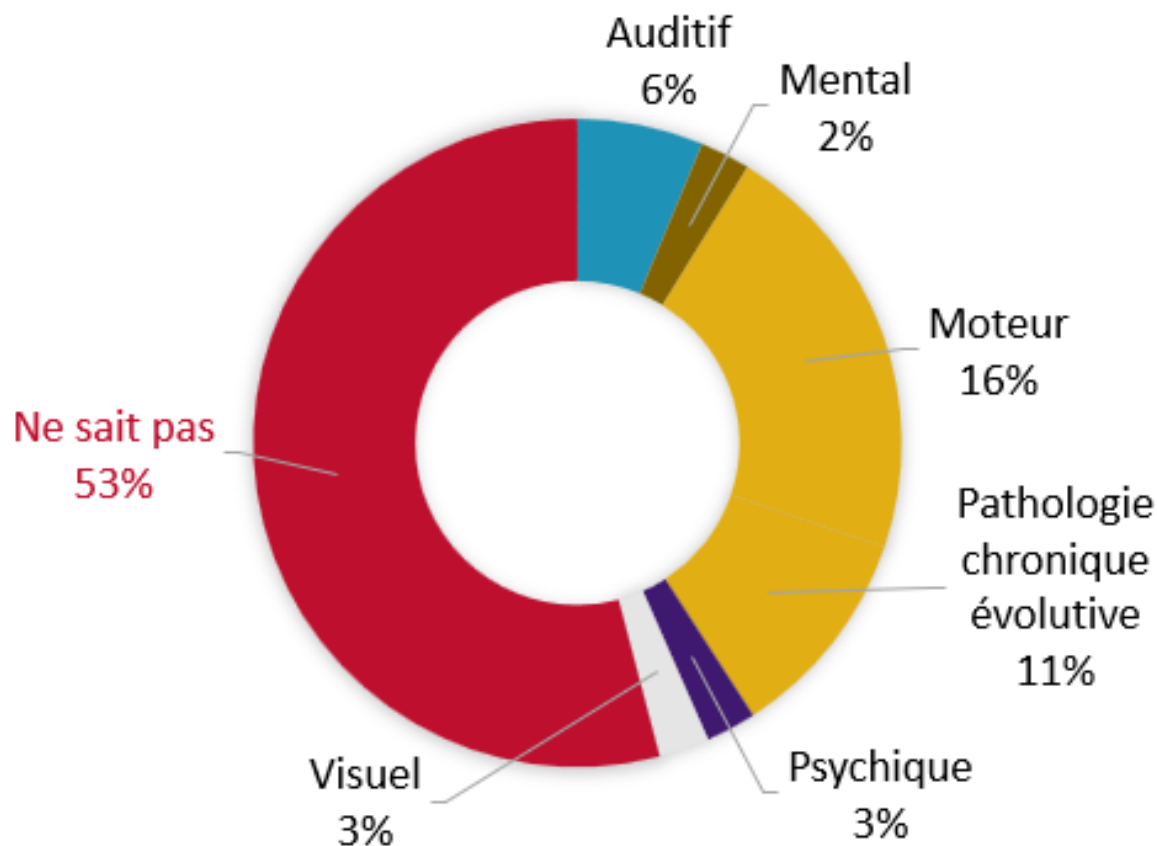
II. La participation au RSU 2024

### III. Les principaux résultats Handitorial\*\* 2024

IV. Evolution sur la période 2022-2024



## La nature du handicap



\*\*L'enquête Handitorial intègre les agents non permanents



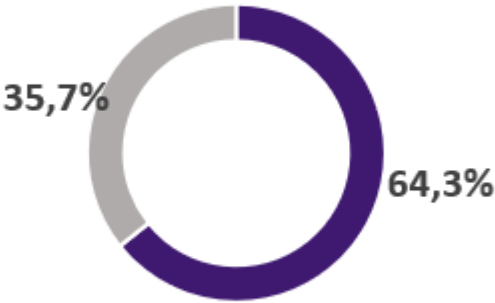
Les principaux cadres d'emploi

Les principaux cadres d'emploi

| Cadre d'emploi        | Part en % |
|-----------------------|-----------|
| Adjoint technique     | 54,6      |
| Adjoint administratif | 20,8      |
| Adjoint d'animation   | 6,2       |

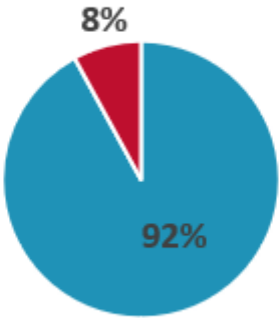
Le temps de travail

Répartition (en %) des agents BOETH selon le temps de travail



■ Temps complet   ■ Temps non complet

Répartition (en %) des agents BOETH à temps complet



■ Temps plein   ■ Temps partiel



## Les métiers les plus déclarés

- **Agent de services polyvalent en milieu rural**
- **Chargé ou chargée de propreté des locaux**
- **Agent de propreté des espaces publics**
- **Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**
- **Assistant ou assistante de gestion administrative**
- Animateur ou animatrice éducatif-accompagnement périscolaire
- Animateur ou animatrice enfance - jeunesse
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Agent de restauration

I. Le contexte

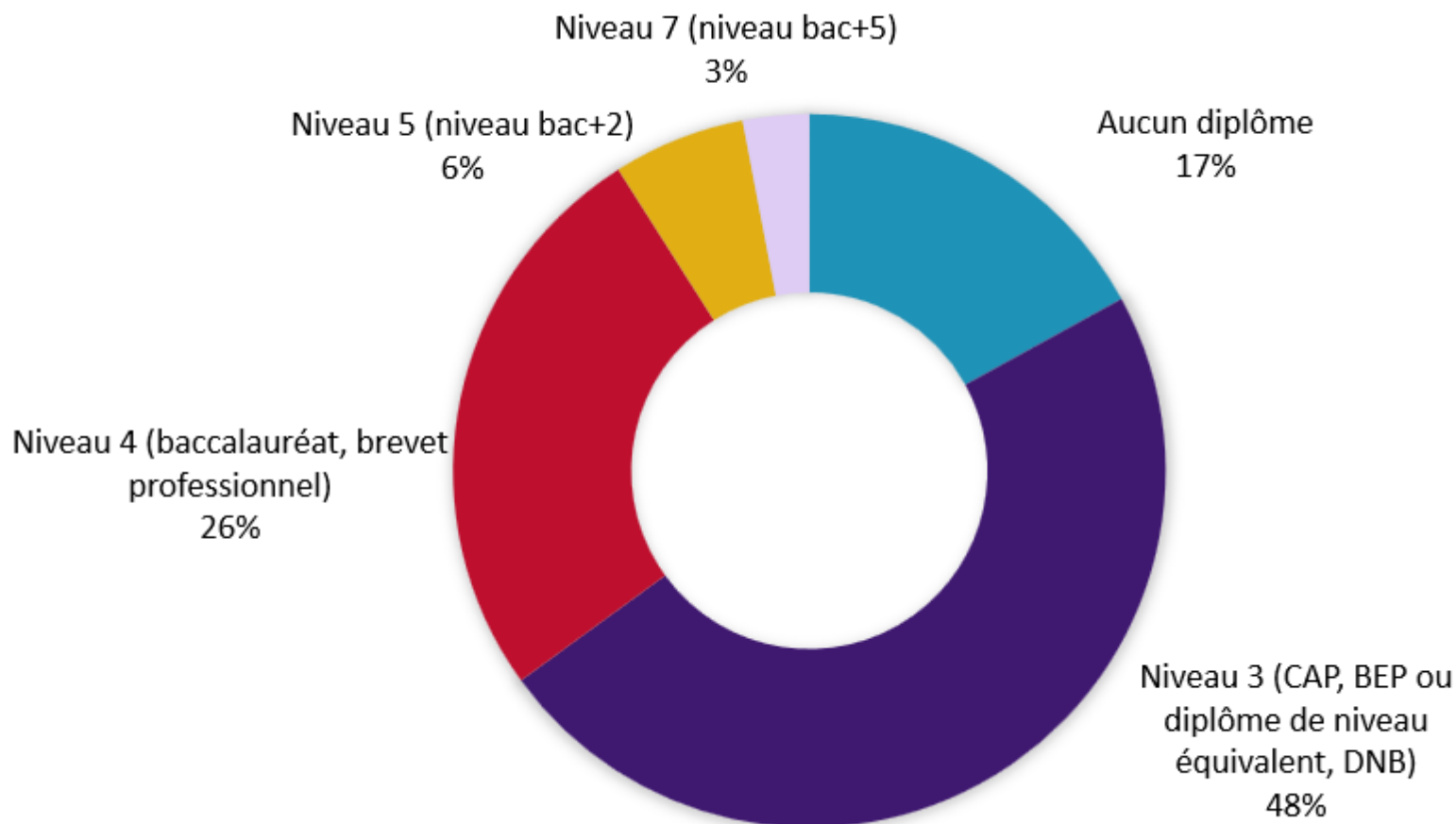
II. La participation au RSU 2024

### III. Les principaux résultats Handitorial 2024

IV. Evolution sur la période 2022-2024



## Le niveau de diplôme le plus élevé





## 13. Les droits sociaux et syndicaux en 2024

### Les réunions statutaires :

- **4** COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES
- **2** COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES
- **11** COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX
- **4** RÉUNIONS DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CST

### Les relations sociales :

**11,4 %** des répondants concernés par des **jours de grève** en 2024.



## Les indicateurs de cadrage relatifs aux RPS

4 indicateurs nationaux suivis par le Conseil commun de la fonction publique :

**ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ**

**19,5 JOURS D'ARRÊT PAR  
AGENT PERMANENT**

**TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS**

**10,6 %**

**TAUX DE VISITE SUR DEMANDE AU MÉDECIN DE PRÉVENTION**

**3,3 POUR 100 AGENTS  
PERMANENTS**

**NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES ENVERS LE PERSONNEL**

**3,2 ACTES POUR 1 000  
AGENTS PERMANENTS**



---

## **Service Observatoire**

Karine DUVAL

**Tel** : 05 81 91 93 69 – **Mél** : duval.k@cdg31.fr

---

## **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

**Tel** : 05 81 91 93 00 – **Fax** : 05 62 26 09 39

**Site internet** : [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)

**Mél** : contact@cdg31.fr



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique  
Territoriale  
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2022].  
Toute exploitation commerciale est interdite