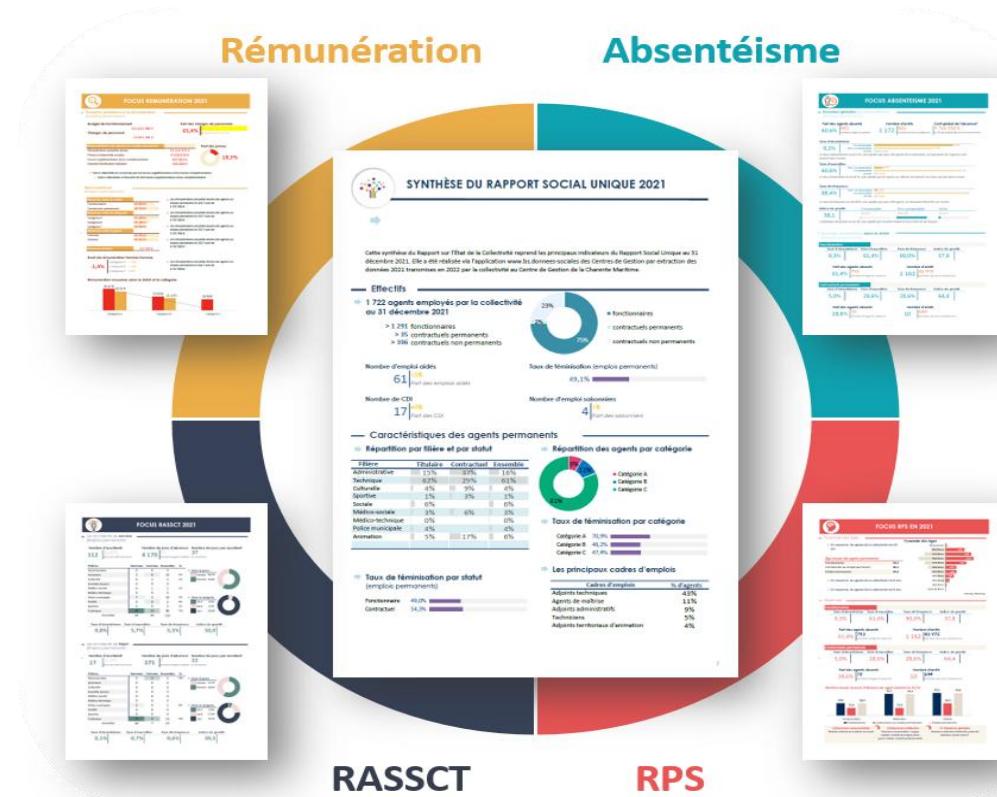


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



CENTRE DE GESTION 31

2024



Date de publication : 05/12/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



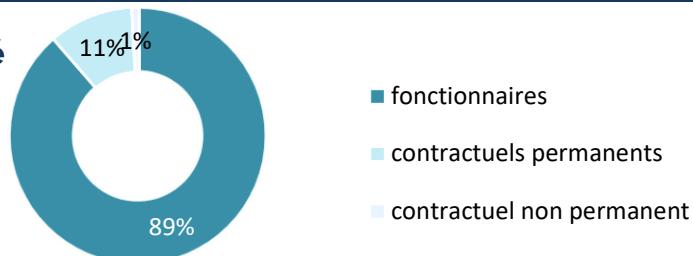
CENTRE DE GESTION 31

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

Effectifs

123 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 109 fonctionnaires
- > 13 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidé

0 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

78,7%

Nombre de CDI

1 8%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

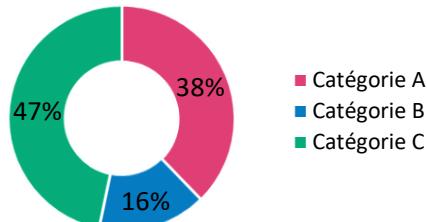
0 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	74%	46%	71%
Technique	15%	15%	15%
Culturelle	1%	—	1%
Médico-sociale	10%	38%	13%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 63,0%

Catégorie B 89,5%

Catégorie C 87,7%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 78,0%

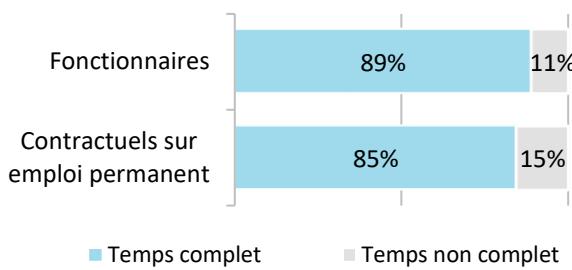
Contractuel 84,6%

Les principaux cadres d'emplois

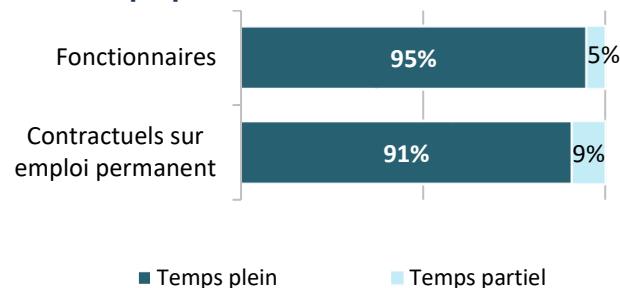
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	40%
Attachés	20%
Rédacteurs	11%
Médecins	8%
Adjoints techniques	7%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



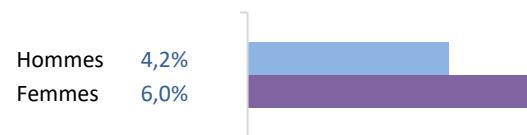
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	100,0%	Technique	50,0%
Médico-sociale	27,3%	Médico-sociale	20,0%
Technique	12,5%		

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

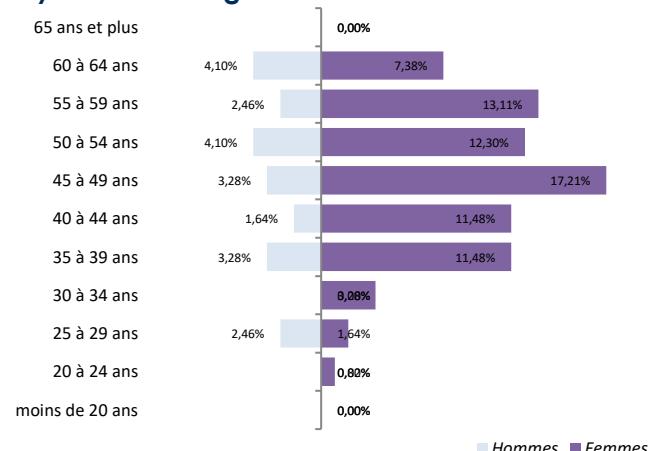


— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	45,2
Emplois permanents	48,0

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 117,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

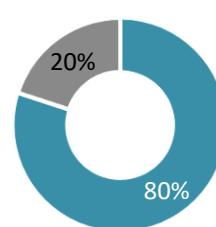
> Fonctionnaires	104,3
> Contractuels sur emploi permanent	12,1
> Contractuels sur emploi non permanent	1,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	42,9
Catégorie B	16,3
Catégorie C	57,2

— Positions particulières

3,9% 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

127*
agents au 31/12/2023



Variation des effectifs

-3,9%



Taux de rotation

6,8%

122

31/12/2024

*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

11 départs

Principaux motifs (départs nets)

Mutation (changement de collectivité)	27%
Départ à la retraite	18%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	18%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	18%
Mise en disponibilité sur demande	18%

6 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Remplaçants	33%
Par voie de détachement d'agents - D'autres organismes (par ex: FPEUE)	17%
Voie de mutation	17%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

37,6%

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

Part des agents avec avancement de grade

4,6%

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

Part des agents avec promotion interne*

7,3%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	0	0
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 82% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 722 571 €	Charges de personnel*	8 811 214 €	Soit 82,17 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 364 621 € Primes 1 205 469 € SFT* 41 322 € HSC 5 077 € NBI* 48 608 €
3 665 096 €	

*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	39 945 €	S	26 057 €	S	24 849 €	22 123 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	S	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	31 743 €	81 547 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	40 899 €	S	31 378 €	S	24 040 €	S
Moyenne toute filière	38 226 €	68 797 €	27 745 €	27 620 €	24 754 €	22 338 €

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 32,89 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	34,23%
Contractuels sur emploi permanent	25,07%
Emplois permanents	32,89%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 419,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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	11 754 €	1 172 €	9%	15 630 €	1 612 €	9%	16 193 €	1 344 €	8%	s	s	
Catégorie B	8 825 €	899 €	9%	s	s		7 271 €	1 019 €	12%	-	-	
Catégorie C	5 940 €	647 €	10%	6 223 €	694 €	10%	3 422 €	286 €	8%	s	s	

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 3,1 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)	2,69%	0,84%	2,50%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,93%	0,84%	2,70%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,98%	0,84%	3,65%	0,00%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

21,95 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

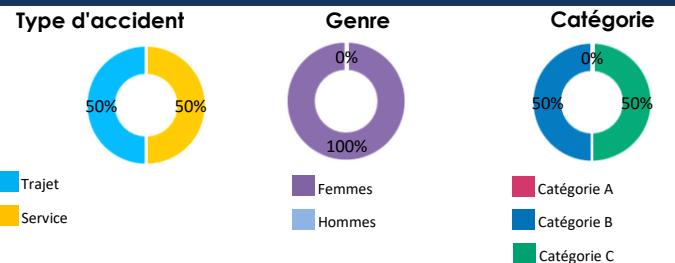
Accidents du travail

2 accidents du travail déclarés

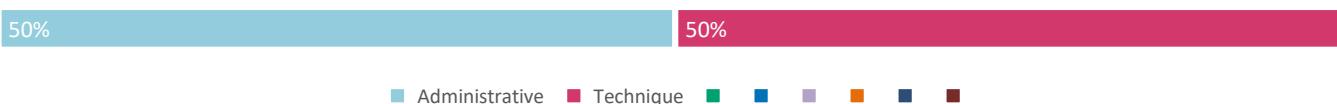
1,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

12 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

50% des accidents du travail concernent la filière Administrative



Filière

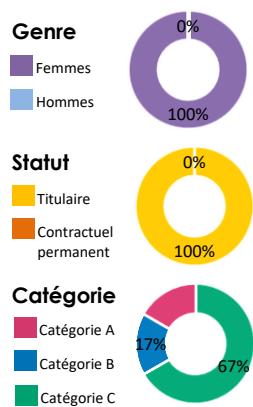


Handicap

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

6 | 4,9%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

11 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

3 120 €

Formations

3 120 €

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 ✓

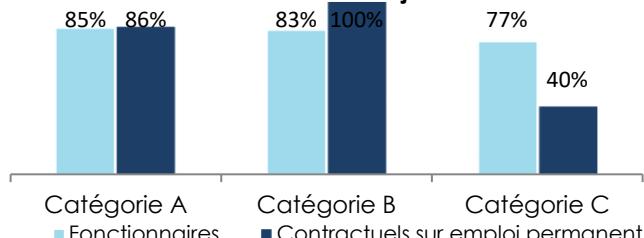
Formation

80% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

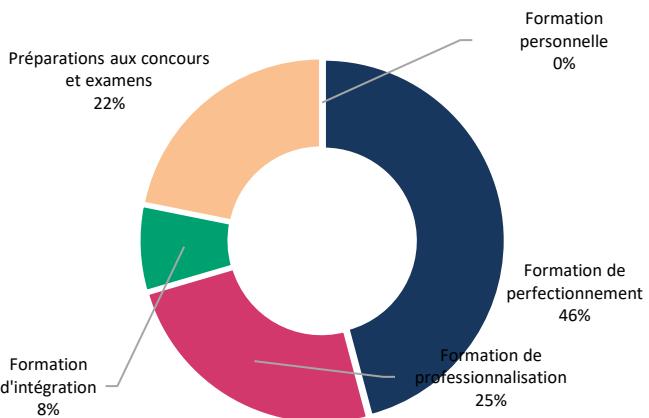
Femmes 80,2%

Hommes 76,9%

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



→ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 198 638 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	24,7%
Autres organismes	32,7%
Formation des apprentis	1,5%
Frais de déplacement	41,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	52,9%
Autres organismes	47,1%
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

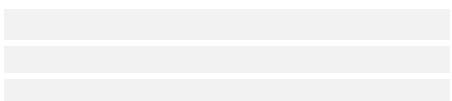
	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	216 €	144 €
Nombre de bénéficiaires	68	94

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves



Nombre de réunions des instances

CST	11
CAP	4
CCP	2

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

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.

Date de publication : décembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Poids des agents absents*

40,2% | 49
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

115 | 1 624
Nombre de jours d'absence

Cout global de l'absence tous statuts*

333 906 €

3,11% des dépenses de fonctionnement

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

*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 4 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 4 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



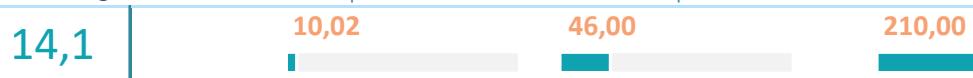
Le taux d'exposition est de 40 %, cela signifie que 40 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 94 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 94 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 14, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 14 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires



*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

38,5% | 42
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

104 | 1 584
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents



*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

53,8% | 7
Nombre d'agents absents

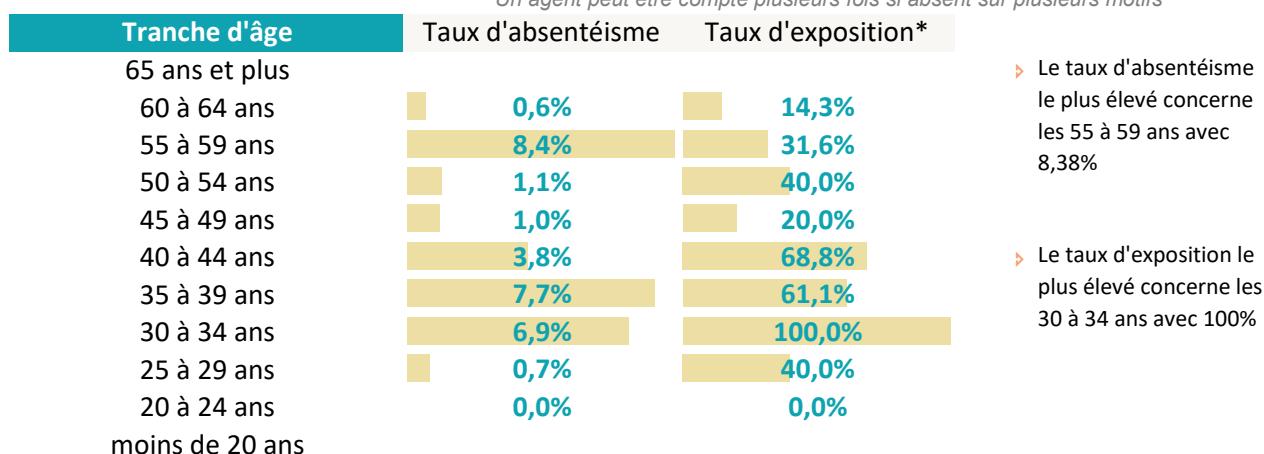
Nombre d'arrêts

11 | 40
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

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

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



► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 8,38%

► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 100%

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	2,4%	89,3%	36,1%	10,0
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,8%	0,8%	2,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,8%	0,8%	21,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,2%	1,6%	0,8%	46,0
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)	0,9%	1,6%	1,6%	210,0
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	2,6 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,6 arrêts par agent absent
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	2,4%
► Taux d'exposition	36,1%
► Taux de fréquence	89,3%
► Gravité	10 jours par arrêt
► 44 agents absents pour maladie ordinaire	
37 fonctionnaires	7 contractuels permanents

Part des agents absents
36,1% | 44
Nombre d'agents absents

► Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
33,94%	53,85%

Selon le genre

Femmes	Hommes
38,54%	26,92%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,6%
55 à 59 ans	8,4%
50 à 54 ans	1,1%
45 à 49 ans	1,0%
40 à 44 ans	1,8%
35 à 39 ans	1,4%
30 à 34 ans	6,9%
25 à 29 ans	0,7%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 8,4%

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

Chiffres clés (emplois permanents)	
► Taux d'absentéisme	0,1%
► Taux d'exposition	1,6%
► Taux de fréquence	1,6%
► Gravité	11,5 jours par arrêt
► 2 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
2 Fonctionnaires	

Part des agents absents
1,6% | 2
Nombre d'agents absents

► Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,83%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,08%	0,00%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

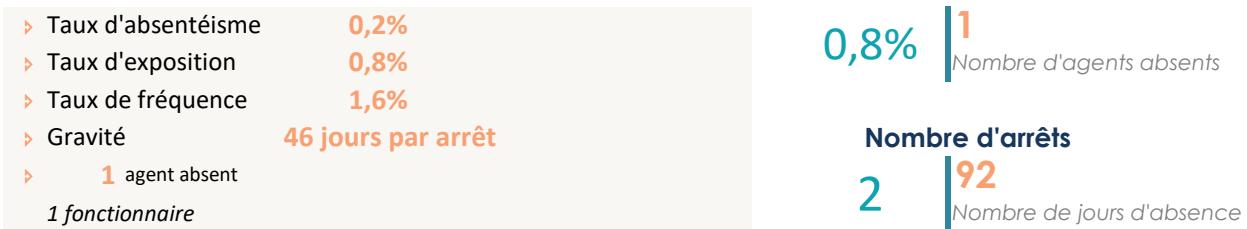
65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,4%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 0,4%

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

Chiffres clés (emplois permanents)	
------------------------------------	--

Part des agents absents



► Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,92%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,04%	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	1,6%
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%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 1,6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,9%
► Taux d'exposition	1,6%
► Taux de fréquence	1,6%

Part des agents absents



— 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



— 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



Nombre d'arrêts



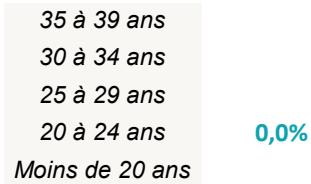
► Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	
40 à 44 ans	



Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
► Taux d'absentéisme	0,0%
► Taux d'exposition	0,0%
► Taux de fréquence	0,0%
► Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

0,0% Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
► Taux d'absentéisme	0,0%
► Taux d'exposition	0,0%
► Taux de fréquence	0,0%
► Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

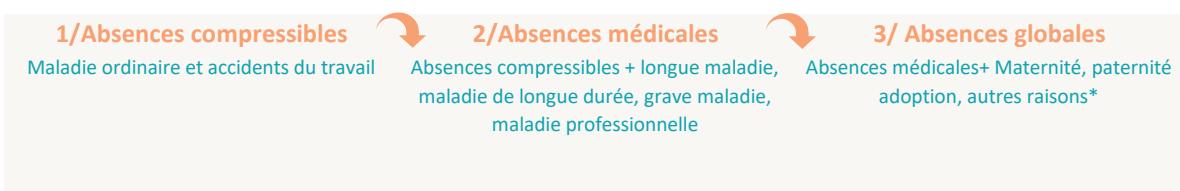
0,0% Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

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



*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 <small>(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)</small>	Note de lecture
/ <small>(Nombre d'agents au 31/12 x 365)</small>	<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 <small>(Nombre d'agents absents)*100</small>	Note de lecture
/ <small>(Nombre d'agents au 31/12)</small>	<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 <small>(Nombre d'arrêts x 100)</small>	Note de lecture
/ <small>(Nombre d'agents au 31/12)</small>	<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 <small>Nombre de jours calendaires d'absences</small>	Note de lecture
/ <small>Nombre d'arrêts</small>	<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 : **décembre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

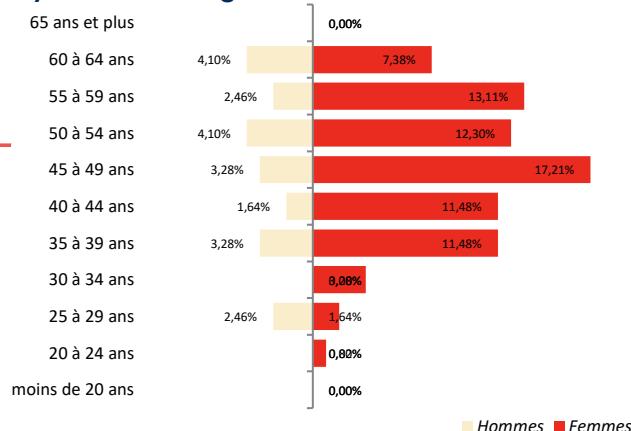
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	45,2
Emplois permanents	48,0

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 45 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,0%	38,5%	95,4%	15,2

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

38,5%	42
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

104	1 584
Nombre de jours d'absence	

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,8%	53,8%	84,6%	3,6

*Durée moyenne des arrêts

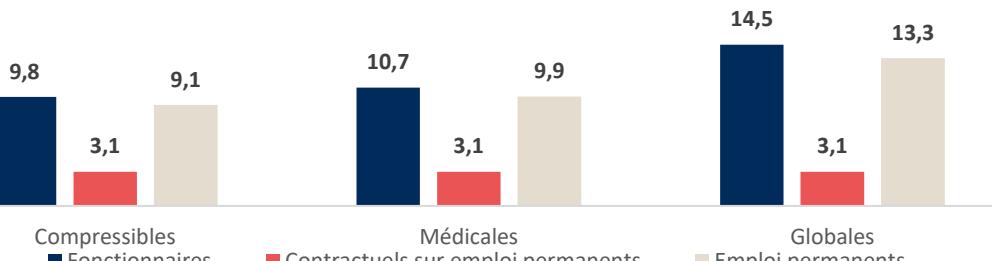
Part des agents absents

53,8%	7
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

11	40
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

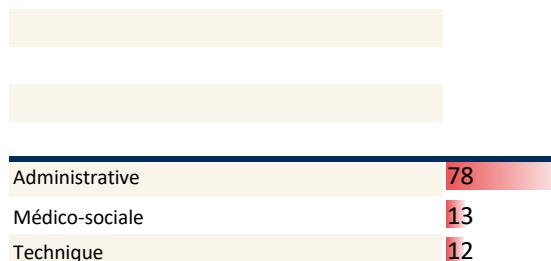
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non

Technique	23,3
Femmes	4,3
Hommes	0,3
Fonctionnaires	3,6
Contractuels permanents	2,0

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail Nb agents



- Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 6,8%

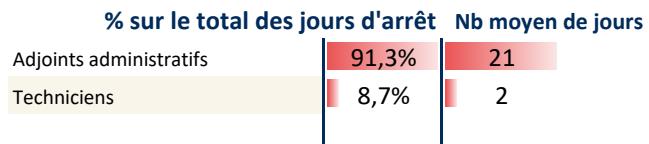
- Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 1,64 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	1,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	3,0

** 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)** (Mis à jour en 2020)



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

4

3 120 €

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

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Formation dans le cadre des habilitations

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

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...)

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

0 €	0	-
-----	---	---

0 €	0	-
-----	---	---

3 120 €	4	780 €
---------	---	-------

0 €

0 €

– Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes	Hommes
--------	--------

0	0
---	---

0	0
---	---

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

	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
Femmes	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

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services	
Sur mot d'ordre national	0	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	20 400
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	17 548
Non précisé, autres	0		86,0%

- 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 : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



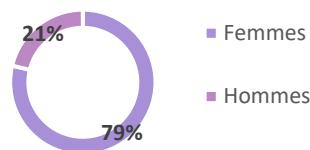
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 CGFP

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

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 96 femmes et 26 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel dont aucune femme et 1 homme.

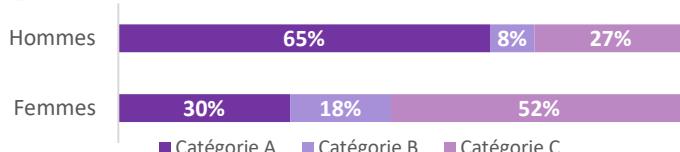
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 22,4 fonctionnaires hommes
- 81,9 fonctionnaires femmes
- 1,7 contractuel homme
- 10,4 contractuels femmes

→ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	78%	
Contractuels	85%	

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	63%
	Catégorie B	89%
	Catégorie C	88%

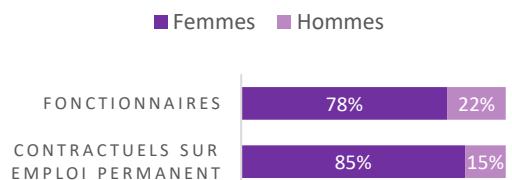
* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des techniciens*

1	Techniciens	100%
2	Adjoint administratifs	94%
3	Rédacteurs	85%
4	Infirmiers en soins généraux	80%
5	Attachés	63%

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

→ Répartition par statut et par genre



» Femmes « contractuelles permanentes
89% titulaires 11%

Parmi les **femmes** contractuelles :

CDD	CDI
91%	9%

» Hommes « contractuels permanentes
92% titulaires 8%

Parmi les **hommes** contractuels :

CDD	CDI
100%	0%

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

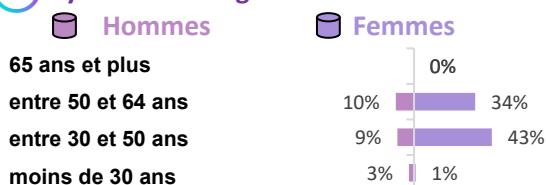
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	72%	28%
Culturelle	100%	
Sportive		
Sociale		
Police municipale		
Médico-sociale	63%	38%
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

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

1	Adjoints techniques	50%
2	Médecins	50%
3	Attachés	38%
4	Infirmiers en soins généraux	20%
5	Rédacteurs	15%

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,6	42,5	47,9
Hommes	47,3	60,0	48,3

➡ Pyramide des âges des fonctionnaires



➡ Pyramide des âges des contractuels permanents



➡ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	
Apprentis	0%

*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

0% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

— Evolution de carrière et titularisation

Femmes	Hommes
4	0
nommés stagiaires dans l'année	
34	7
ont bénéficié d'un avancement d'échelon	

Femmes	Hommes
0	0
ont été titularisés	
0	0
n'ont pas été titularisés	

▪ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

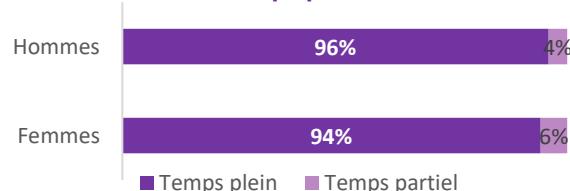
➡ Part des emplois à temps non complet selon le genre

» Femmes «
13%
» Hommes «
8%

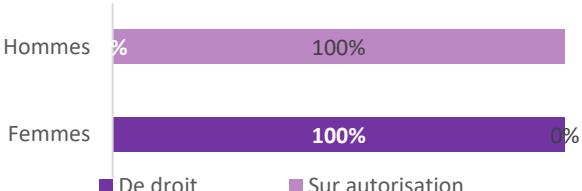


La collectivité dispose d'une charte du temps

➡ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



83% des agents à temps partiel sont des femmes.

▪ Conditions de travail et congés

➡ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,0%	0,6%
Ensemble	2,5%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,3%	0,6%
Ensemble	2,7%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,5%	0,6%
Ensemble	3,6%	

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	0,0%	-
Accidents de trajet	0,0%	-
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladie		
Maladie longue durée	0,2%	-
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	2,3%	0,1%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	0,9%	-
Naissance ou adoption		

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

12,0	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
2,0	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

➡ Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

2	accidents de travail
2,1	accidents de travail pour 100 femmes
-	Aucun accident de travail pour les hommes
23	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
-	Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

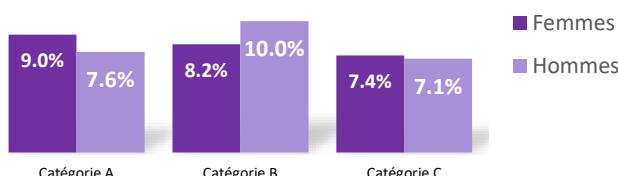
➡ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2	congés maternité ou adoption
0	congé paternité ou adoption

▪ Formation

➡ 134 départs en formation concernant des agents permanents

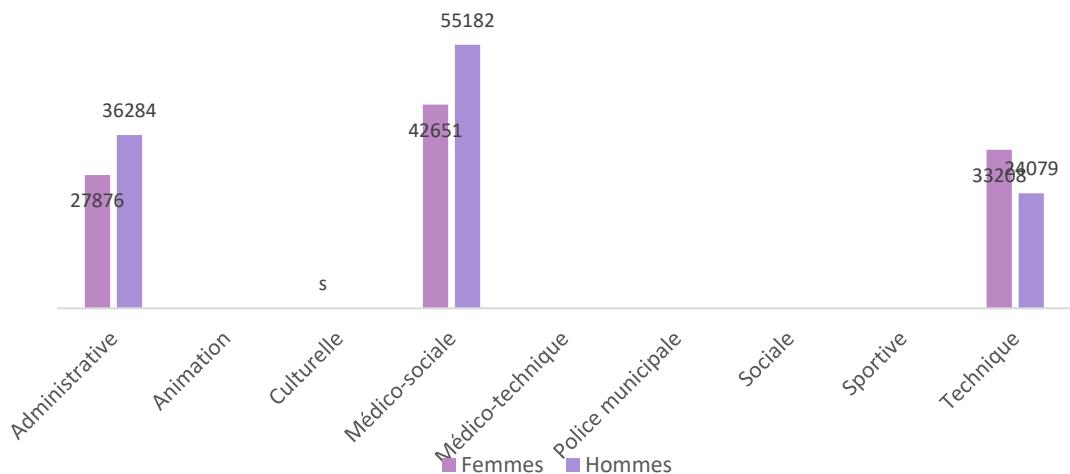
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



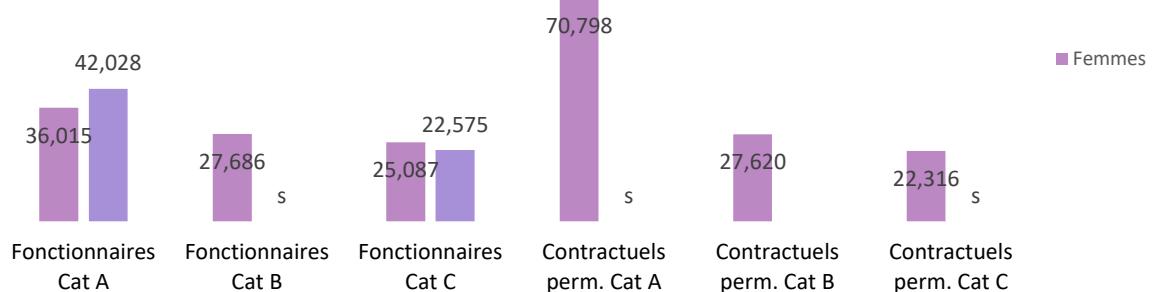
➡ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)



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



→ 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	41 616 €	39 382 €	s	25 716 €	22 611 €	24 766 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	s	-	-	-	-
Médico-sociale	55 182 €	42 651 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	42 775 €	s	30 509 €	22 556 €	26 572 €

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	12 764 € ↘	10 358 € ↗	6 572 € ↘	15 640 €	9 494 €	6 626 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	15 531 €	-	-	-	-	-
Médico-sociale	12 492 € ↘	-	-	22 702 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	13 636 € ↘	8 416 €	6 885 € ↘	18 164 €	-	7 135 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 598 €	9 854 €	3 581 € ↘	-	-	9 204 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	20 584 € ↘	-	-	20 727 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	8 095 €	5 340 €	2 020 €	-	-

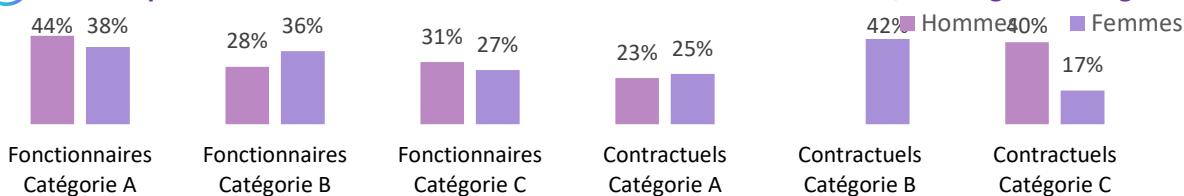
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

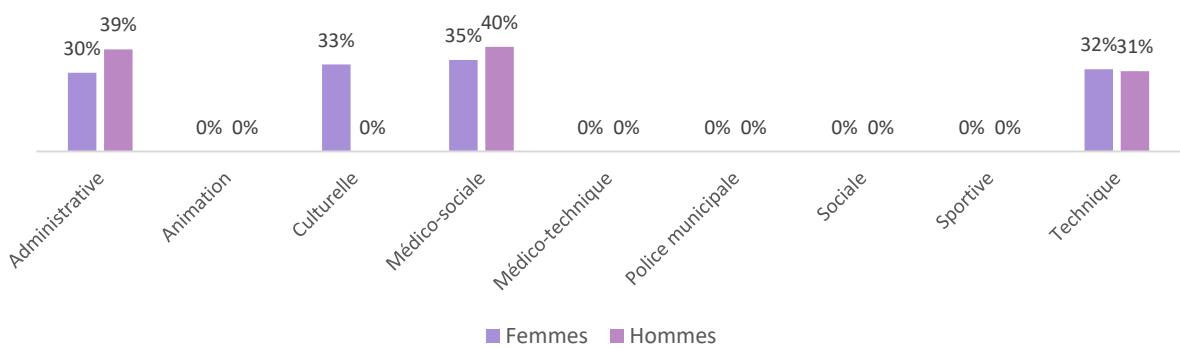
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	34%	41%	42%	s	26%	30%
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	-	-	-	-	-
Médico-sociale	35%	40%	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	35%	s	31%	s	26%	32%

➡ 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	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 121 € ↗	-	-	30 €

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	-	-	1 036 €	-	-	-

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

Date de publication : **décembre 2025**



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

10 722 571 €

Charges de personnel

8 811 214 €

Part des charges de personnels

82,2%

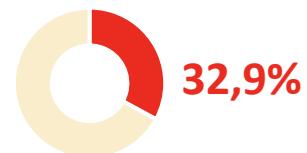
Moyenne de la strate (2023)

21,5%

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	3 665 096 €
Primes et indemnités versées	1 205 469 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	5 077 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	48 608 €

Part des primes



► Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

► Votre collectivité a rémunéré 419 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires **29 988 €**

Contractuels permanents **44 510 €**

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A **42 153 €**

Catégorie B **27 729 €**

Catégorie C **24 568 €**

Moyenne selon le genre

Hommes **36 548 €**

Femmes **30 171 €**

Moyenne globale

31 492 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 29988 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 24568 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30171 €

► La rémunération moyenne annuelle brute est de 31492 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

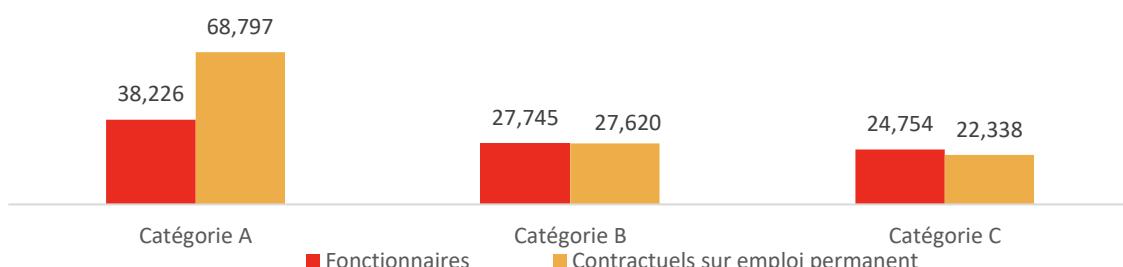
Catégorie A **-7,4%**

Catégorie B **-1,8%**

Catégorie C **+9,2%**

► L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)



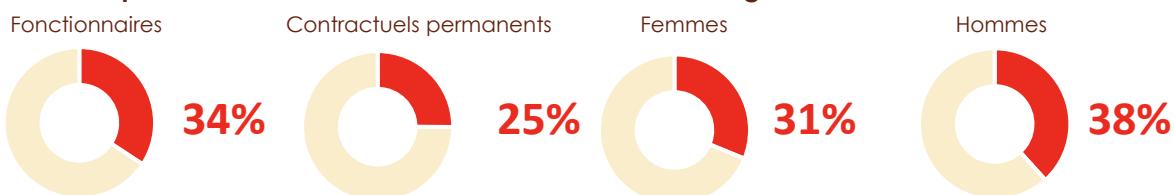
Primes (Emplois permanents)

▪ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

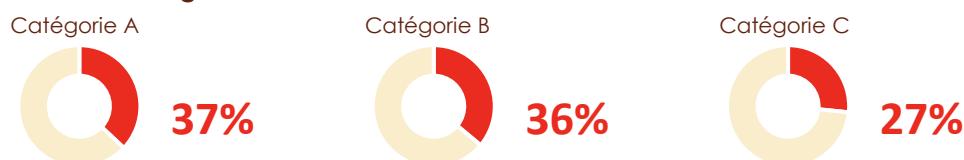
Rémunération annuelle brute :	Rémunération statutaire	2 364 621 €
3 665 096 €	Primes	1 205 469 €
	SFT*	41 322 €
	HSC	5 077 €
	NBI*	48 608 €

*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	39 382 €	41 616 €	25 716 €	s	24 766 €	22 611 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	42 651 €	55 182 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	42 775 €	s	30 509 €	s	26 572 €	22 556 €
Moyenne toute filière	41 081 €	44 101 €	27 676 €	s	24 856 €	22 581 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	34,8%	40,8%	36,9%	28,3%	26,0%	31,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filière	Nb h.	Nb h.	
	Femmes		Hommes
Technique	23,28	4,3	0,3

▪ 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	11 525 €	9 318 €	5 922 €	14 163 €	8 688 €	5 960 €
Culturelle	13 897 €					
Médico-sociale	11 783 €			20 637 €		
Technique	12 025 €	7 806 €	6 310 €	16 428 €		6 420 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 127 €	6 646 €	3 273 €			5 622 €
Culturelle						
Médico-sociale	18 857 €			18 812 €		
Technique		7 349 €	5 340 €	2 020 €		

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	-2 639 €	630 €	-38 €				-2 349 €	-237 €	234 €	-15 €		#####
Médico-sociale	-8 854 €			45 €			-1 356 €			-187 €		
Technique	-4 403 €		-110 €				-125 €			-139 €		

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 : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

1**0,0%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

2**1**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

2

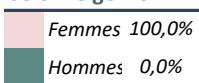
Nombre de jours par accident

Filières

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	1	1	100%
Ensemble	0	1	1	

➤ Selon le genre



Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité*

2,0

*Durée moyenne des arrêts

EMPLOIS PERMANENTS

Nombre d'accidents

1**0,0%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

21**1**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

21

Nombre de jours par accident

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	0	1	1	100%
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	1	1	

➤ Selon le genre



Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité*

21,0

*Durée moyenne des arrêts

EMPLOIS PERMANENTS

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

EMPLOIS PERMANENTS

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

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
0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

11

1152
en ETPR

Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	791
Conseillers de prévention*	1	Infirmiers**	361
ACFI*	0	Autres personnels*	9

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

4

3 120 €

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

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Formation dans le cadre des habilitations

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

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...)

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

0 €	0	-
-----	---	---

0 €	0	-
-----	---	---

3 120 €	4	780 €
---------	---	-------

0 €

0 €

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2020)



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**

**Réunions statutaires****Nombre de réunions statutaires**

17

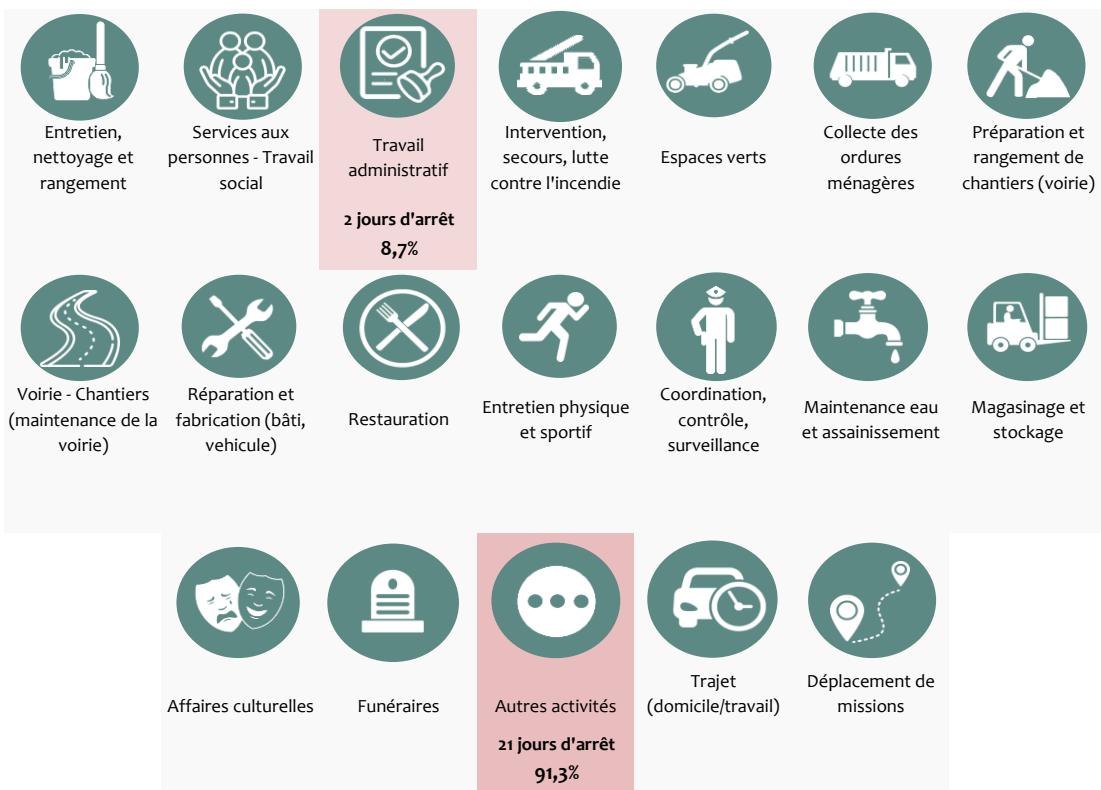
Nombre de réunions du FSSCT

0

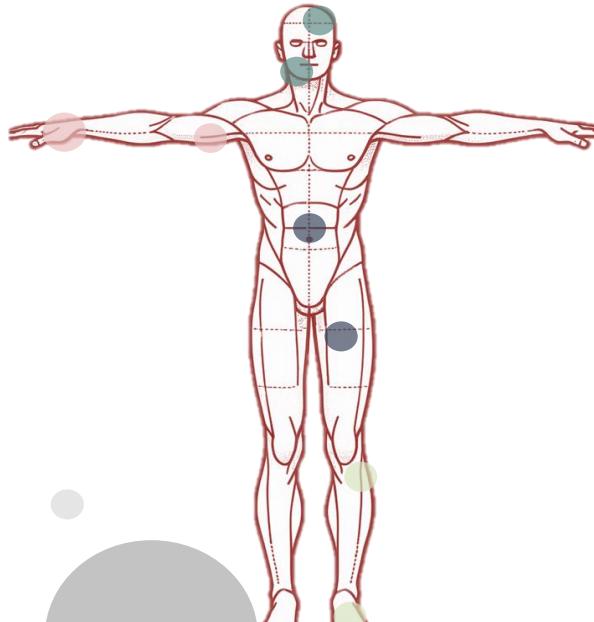
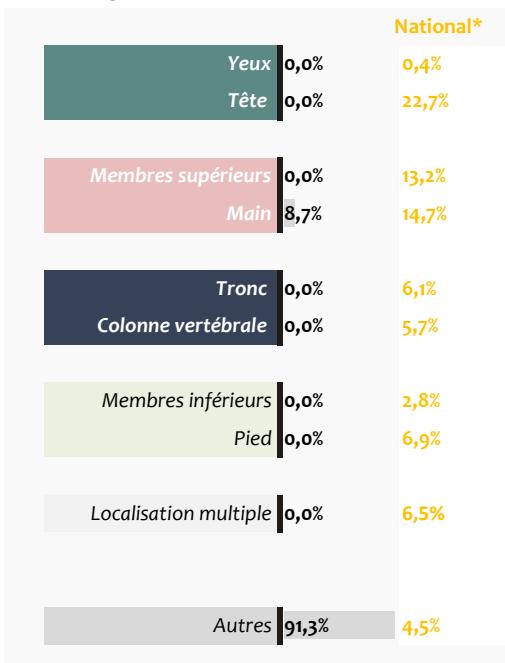
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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**



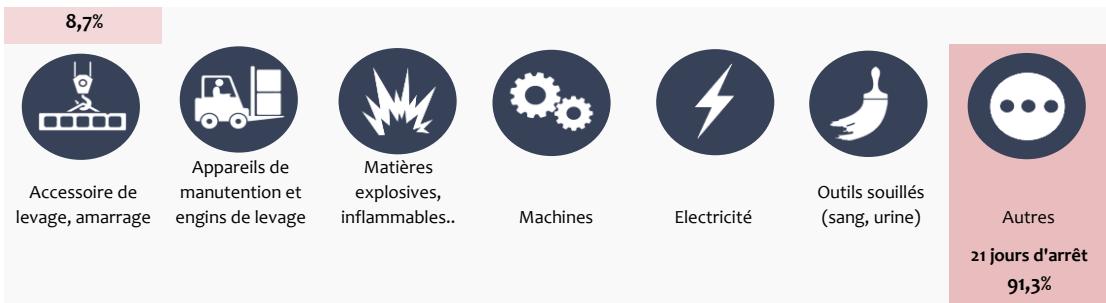
Principaux sièges de lésions des accidents de travail



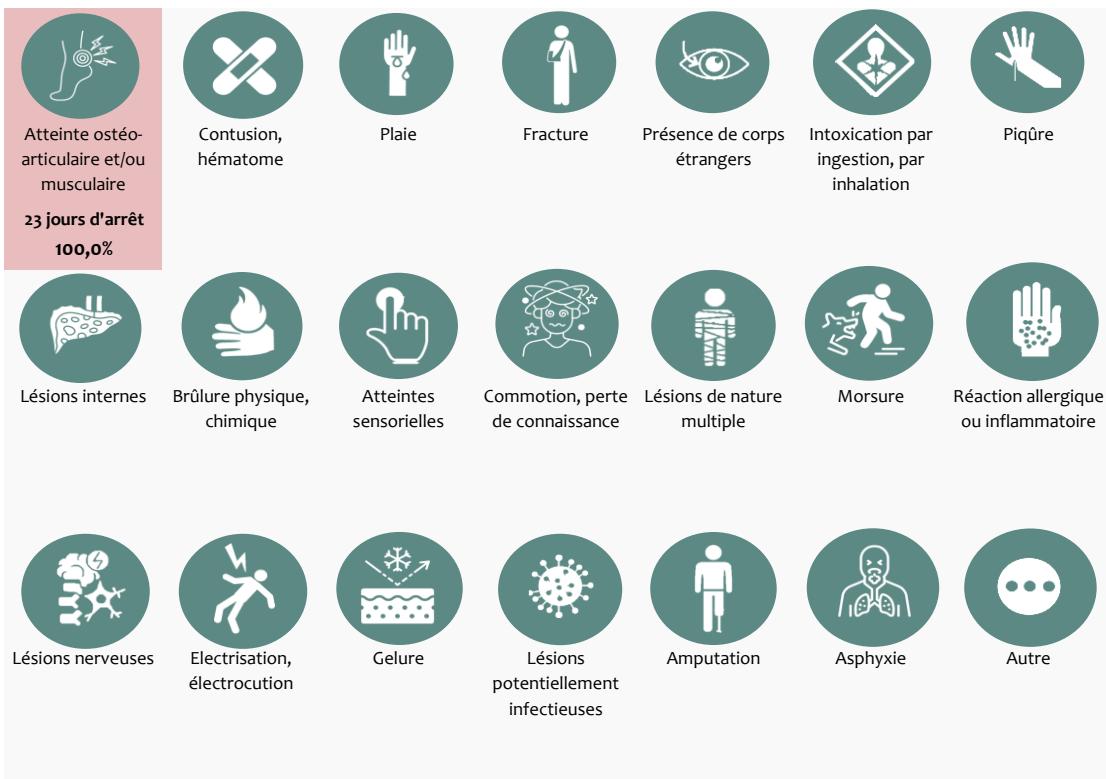
*Données FPT RSU 2022

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (100% des jours d'arrêts)

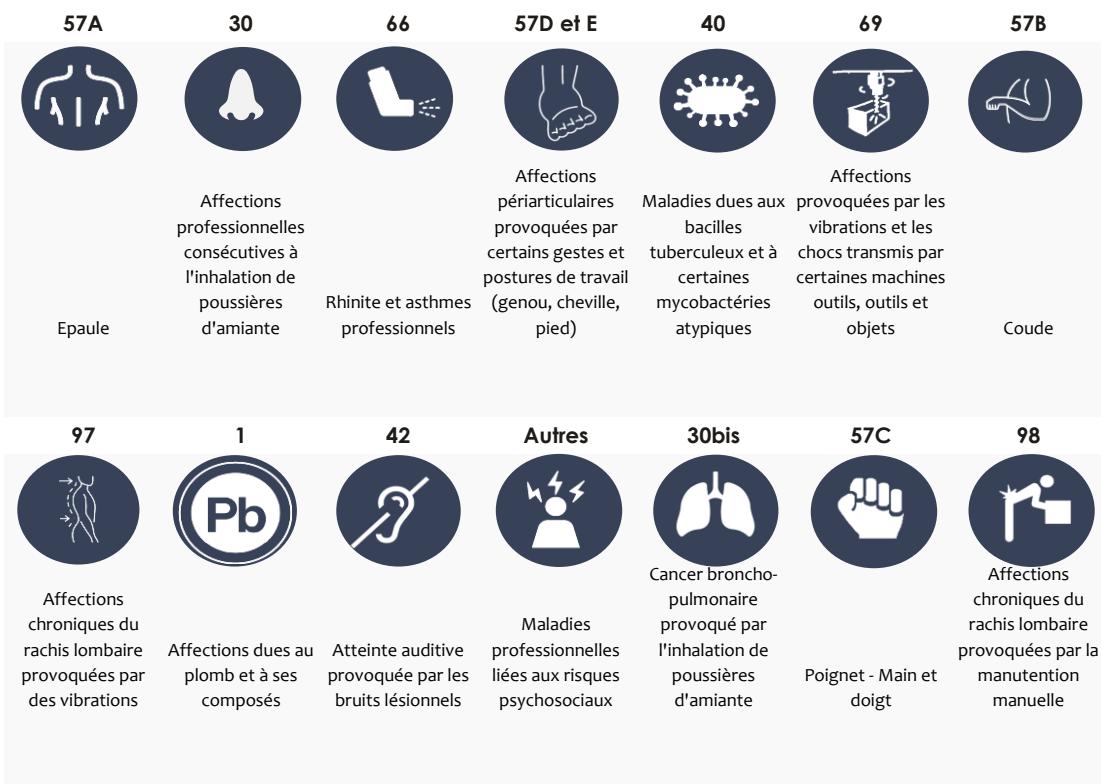
Les maladies professionnelles

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 droit d'alerte ou de retrait	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 : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1