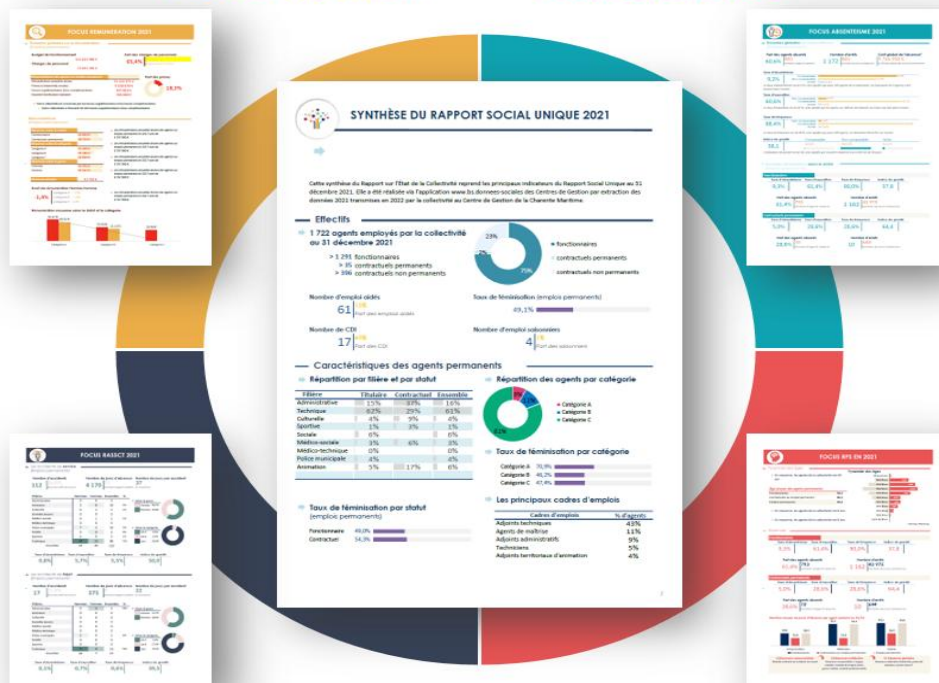


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE BRUGUIERES

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 10/10/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



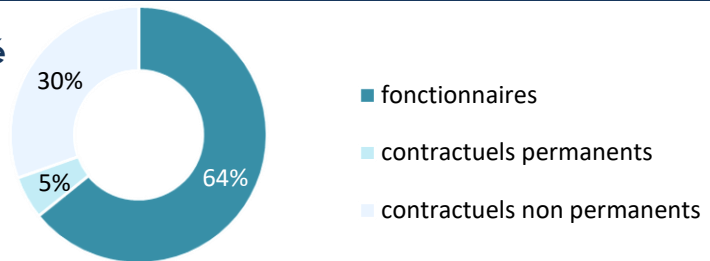
COMMUNE DE BRUGUIERES

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

➔ 148 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 95 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 45 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

80,6%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

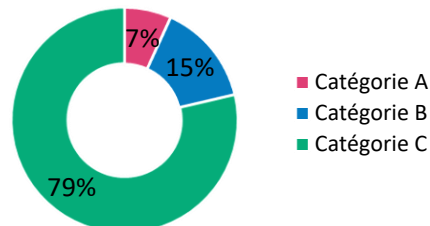
43 | 29%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	13%	20%
Technique	44%	88%	48%
Culturelle	6%		6%
Sociale	5%		5%
Médico-sociale	3%		3%
Police municipale	2%		2%
Animation	18%		17%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 85,7%
Catégorie B 73,3%
Catégorie C 81,5%

➔ Les principaux cadres d'emplois

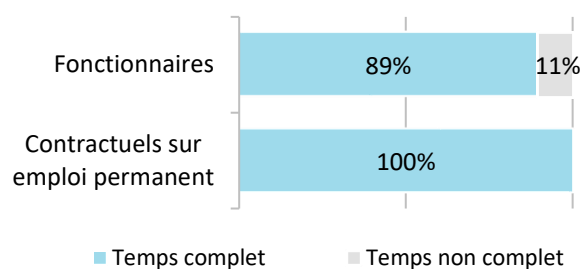
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints territoriaux d'animation	16%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	5%
Assistants d'enseignement artistique	5%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

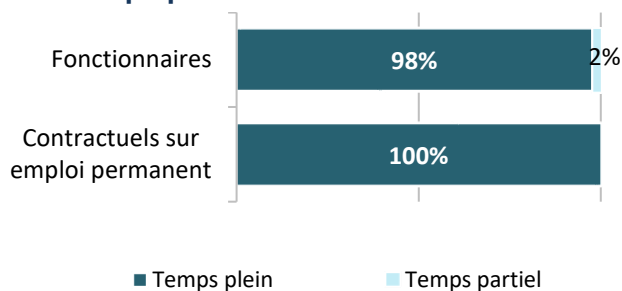
Fonctionnaire 81,1%
Contractuel 75,0%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



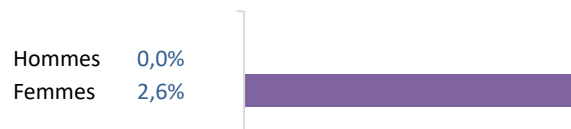
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	33,3%	-	-
Sociale	20,0%		
Technique	14,3%		

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



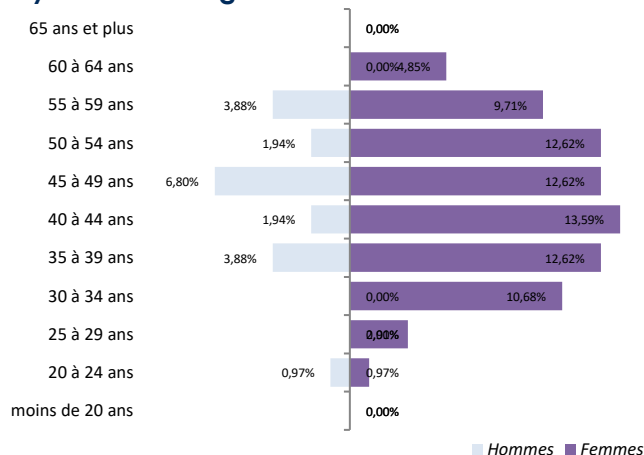
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	33,1
Emplois permanents	45,2

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 118,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	89,5
> Contractuels sur emploi permanent	10,4
> Contractuels sur emploi non permanent	19,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,0
Catégorie B	14,8
Catégorie C	78,0

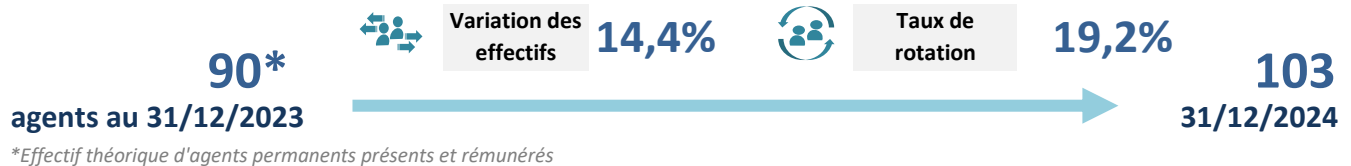
Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



12 départs

25 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	67%
Mutation (changement de collectivité)	25%
Rupture conventionnelle	8%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	68%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	8%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

43,2%

Part des agents avec avancement de grade

2,1%

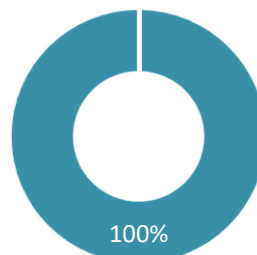
Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 088 635 €	Charges de personnel*	5 315 316 €	➔	Soit 65,71 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 437 255 €
2 938 602 €	Primes 429 717 €
	SFT* 27 249 €
	HSC 22 268 €
	NBI* 22 113 €

*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	47 705 €	-	39 356 €	-	27 817 €	s
Animation	-	-	s	-	24 383 €	-
Culturelle	-	-	37 819 €	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	27 181 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	-
Sociale	36 117 €	-	-	-	28 732 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	38 923 €	-	25 947 €	29 209 €
Moyenne toute filière	43 415 €	-	37 389 €	-	26 335 €	28 753 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,62 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,60%
Contractuels sur emploi permanent	14,84%
Emplois permanents	14,62%

- ➔ 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
- ➔ 1 211,17 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
- ➔ 4429 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ 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	10 411 €	350 €	3%	s	s		-	-		-	-	
Catégorie B	4 462 €	144 €	3%	7 405 €	266 €	3%	-	-		-	-	
Catégorie C	2 407 €	182 €	7%	2 318 €	172 €	7%	2 898 €	16 €	1%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 9,6 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)	3,82%	2,64%	3,73%	1,44%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,98%	2,64%	6,65%	1,44%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,34%	2,67%	6,98%	1,50%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 33,11 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

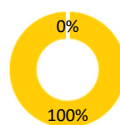
➔ 8 accidents du travail déclarés

7,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

78 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

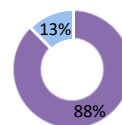
➔ 75% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

75%

25%

Technique Animation

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.

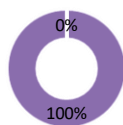
Nombre de BOETH sur emploi permanent

5 | 4,9%

Part des BOETH sur emploi permanent

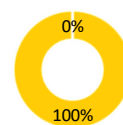
Genre

Femmes
Hommes



Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ 3 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 6 773 €

Formations 6 773 €

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 En cours
- Existence d'une démarche de prévention des TMS En cours
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) En cours
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail En cours
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

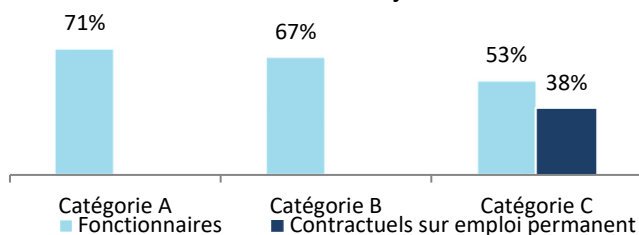
Formation

➔ **55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 59,0%

Hommes 40,0%

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

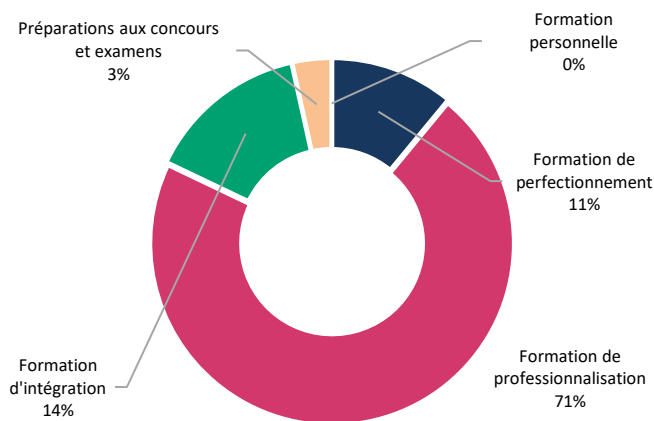


Le budget consacré à la formation est de 109 536 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	24,7%
Autres organismes	10,9%
Formation des apprentis	2,7%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	61,7%

➔ **Répartition selon le type de formation**



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,7 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 existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité**

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	146 €	81 €
Nombre de bénéficiaires	38	47

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 a été concernée par des grèves.**

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

➔ **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

- + 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.

Date de publication : octobre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

75,7% | 78
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

71 | 2 623
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

351 564 €
3,97% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme



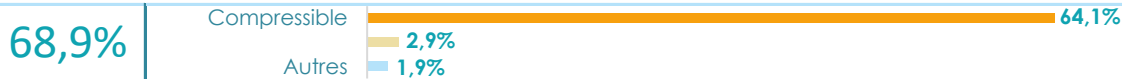
Le taux d'absentéisme est de 7 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 7 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



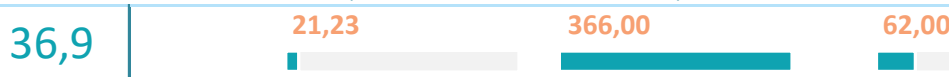
Le taux d'exposition est de 76 %, cela signifie que 76 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 69 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 69 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 37, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 37 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
7,3%	77,9%	70,5%	38,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

77,9% | 74
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

67 | 2 545
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,7%	50,0%	50,0%	19,5

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

50,0% | 4
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | 78
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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus		
60 à 64 ans	3,6%	80,0%
55 à 59 ans	11,4%	57,1%
50 à 54 ans	14,9%	80,0%
45 à 49 ans	10,2%	65,0%
40 à 44 ans	1,2%	75,0%
35 à 39 ans	2,6%	88,2%
30 à 34 ans	2,6%	63,6%
25 à 29 ans	7,3%	166,7%
20 à 24 ans	0,0%	0,0%
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 14,89%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 25 à 29 ans avec 166,67%

Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,4%	59,2%	35,9%	14,6
Pour accidents du travail imputables au service	1,4%	4,9%	4,9%	101,8
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	1,0%	1,0%	1,0%	366,0
Pour congé de maladie longue durée	1,0%	1,0%	1,0%	366,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,0%	1,0%	1,0%	366,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	1,9%	1,9%	22,5
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	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,3 arrêt 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 **35,9%**
- Taux de fréquence **59,2%**
- Gravité **14,6 jours par arrêt**
- **37** agents absents pour maladie ordinaire
34 fonctionnaires 3 contractuels permanents

Part des agents absents

35,9% | **37**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

61 | **892**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **35,79%** Contractuels permanents **37,50%**

Selon le genre

Femmes **38,55%** Hommes **25,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	3,2%
55 à 59 ans	1,4%
50 à 54 ans	8,1%
45 à 49 ans	0,1%
40 à 44 ans	0,9%
35 à 39 ans	2,2%
30 à 34 ans	2,2%
25 à 29 ans	2,7%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 8,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **1,4%**
- Taux d'exposition **4,9%**
- Taux de fréquence **4,9%**
- Gravité **101,8 jours par arrêt**
- **5** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
5 fonctionnaires

Part des agents absents

4,9% | **5**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

5 | **509**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **5,26%** Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **4,82%** Hommes **5,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,4%
55 à 59 ans	2,8%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	4,9%
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%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 4,9%

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

- Taux d'absentéisme **1,9%**
- Taux d'exposition **1,9%**
- Taux de fréquence **1,9%**
- Gravité **366 jours par arrêt**
- **2** agents absents
2 fonctionnaires

1,9% | **2**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
2 | **732**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires **2,11%** Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **1,20%** Hommes **5,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**
60 à 64 ans **0,0%**
55 à 59 ans **7,2%**
50 à 54 ans **6,7%**
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%**

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 7,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,1%**
- Taux d'exposition **1,9%**
- Taux de fréquence **1,9%**

Part des agents absents

1,9% | **2**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **45**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,2%**
- Taux d'exposition **30,1%**
- Taux de fréquence **0,0%**

Part des agents absents

30,1% | **31**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **79**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme **1,5%**
- Taux d'exposition **40,0%**
- Taux de fréquence **53,3%**
- Gravité **10,3**
- **18** agents absents

Part des agents absents

40,0% | **18**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

24 | **246**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes **45,95%** Hommes **12,50%**

➤ 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 **7,5%**
40 à 44 ans **0,0%**

35 à 39 ans	0,8%
30 à 34 ans	1,0%
25 à 29 ans	1,1%
20 à 24 ans	1,6%
Moins de 20 ans	1,1%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,7%
➤ Taux d'exposition	28,9%
➤ Taux de fréquence	46,7%
➤ Indice de gravité	5,7

Part des agents absents

28,9% | **13**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **120**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,7%
➤ Taux d'exposition	6,7%
➤ Taux de fréquence	6,7%
➤ Indice de gravité	38,7

Part des agents absents

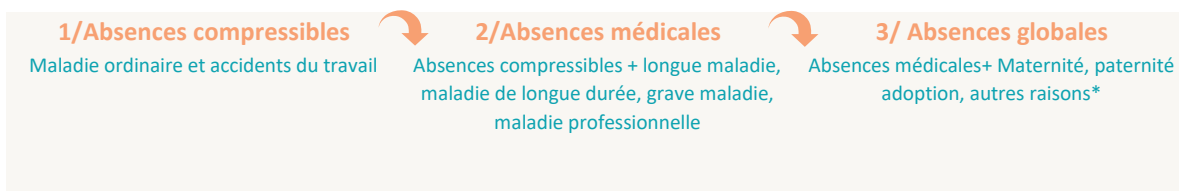
6,7% | **3**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **116**

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'abences" 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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	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
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

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

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

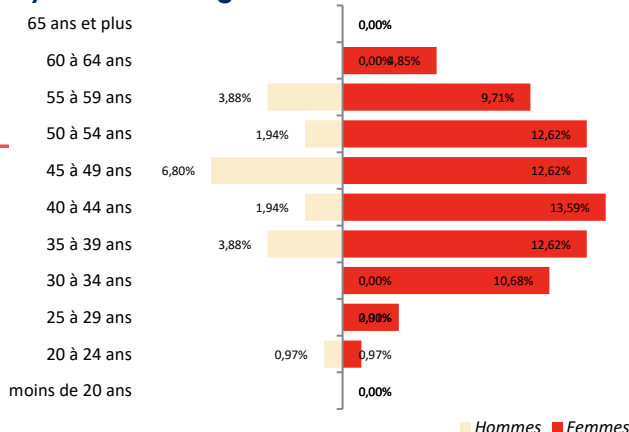
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	33,1
Emplois permanents	45,2

- En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 33 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
7,3%	77,9%	70,5%	38,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

77,9% | 74
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

67 | 2 545
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,7%	50,0%	50,0%	19,5

*Durée moyenne des arrêts

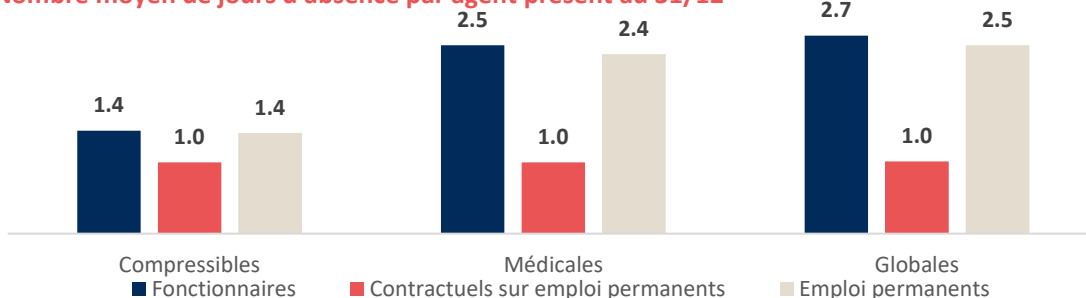
Part des agents absents

50,0% | 4
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | 78
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	
Police municipale	26,3
Animation	19,9
Administrative	18,3
Femmes	13,4
Hommes	5,1
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	11,7

Télétravail

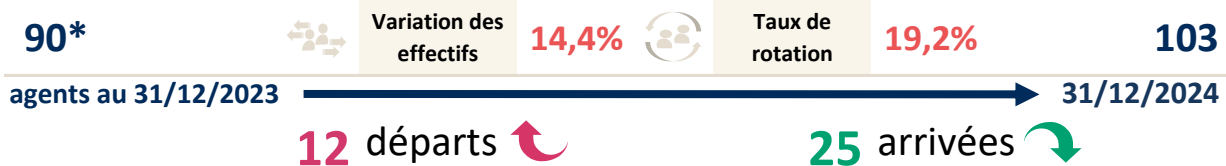
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	13
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	13
un jour par semaine	12
sur des jours fixes	10
sur des jours flottants	3

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 19,2%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,85 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	5,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	1,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	65,9% / 69
Adjoints territoriaux d'animation	34,1% / 107

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024) ✓

Existence d'un **plan de prévention des RPS**

En cours

Existence d'une démarche de prévention des **TMS**

En cours

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

En cours

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

En cours

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

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

101

6 773 €

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

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

6 773 €

101

67 €

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 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Catégorie 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

	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	71	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	-
Non précisé, autres	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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



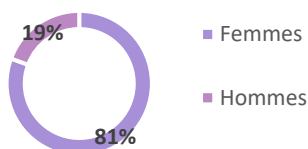
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 **83 femmes et 20 hommes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



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

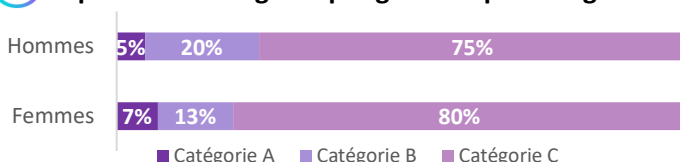
➡ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

18,1 fonctionnaires hommes
71,4 fonctionnaires femmes
1,8 contractuel homme
8,6 contractuels femmes

➡ Taux de féminisation par statut



➡ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

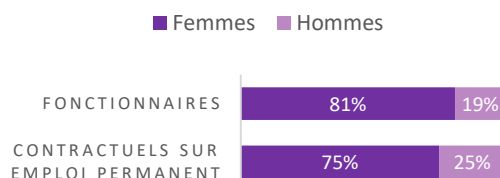
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	86%
Catégorie B	73%
Catégorie C	81%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➡ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des adjoints administratifs*

1	Adjoints administratifs	100%
2	Adjoints territoriaux d'animation	88%
3	Assistants d'enseignement artistique	80%
4	Rédacteurs	80%
5	Adjoints techniques	72%

➡ Répartition par statut et par genre



➡➡➡ Femmes <<<

93% titulaires 7% contractuelles permanentes

Parmi les **femmes** contractuelles :

100% CDD

➡➡➡ Hommes <<<

90% titulaires 10% contractuels permanents

Parmi les **hommes** contractuels :

100% CDD 0% CDI

➡ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	95%	5%
Technique	67%	33%
Culturelle	83%	17%
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale	100%	
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	88%	12%
Incendie secours		

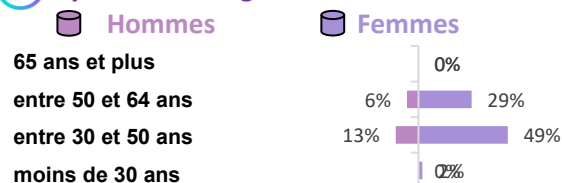
➡ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des adjoints techniques*

1	Adjoints techniques	28%
2	Assistants d'enseignement artistique	20%
3	Rédacteurs	20%
4	Adjoints territoriaux d'animation	13%
5	Adjoints administratifs	0%

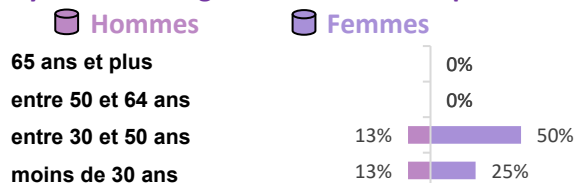
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,9	33,3	45,0
Hommes	47,8	32,5	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*	81%
Apprentis	100%

*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

82% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



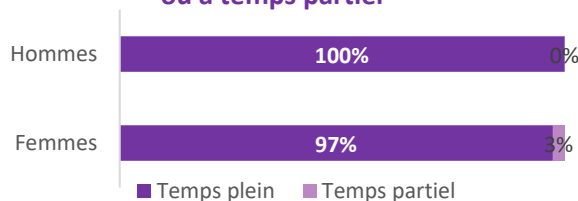
■ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

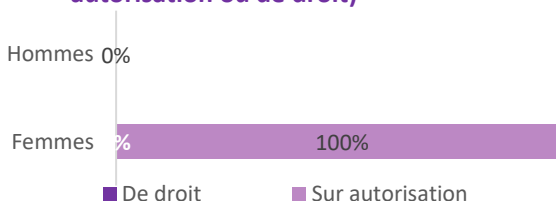


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



100% 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)	3,9%	3,2%
Ensemble	3,7%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,3%	8,2%
Ensemble	6,6%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,7%	8,3%
Ensemble	7,0%	

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	0,8%	0,5%
Accidents de trajet		
ASA	0,2%	0,0%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	1,0%	-
Maladie longue durée	-	1,0%
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	2,3%	0,1%
Maladie professionnelle	1,0%	-
Maternité et adoption	0,1%	-
Naissance ou adoption		

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

22,9 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

30,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

8 accidents de travail

8,4 accidents de travail pour 100 femmes

5,0 accidents de travail pour 100 hommes

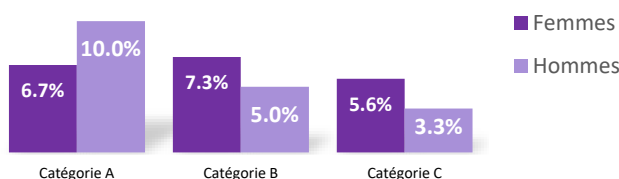
428 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

197 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

99 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



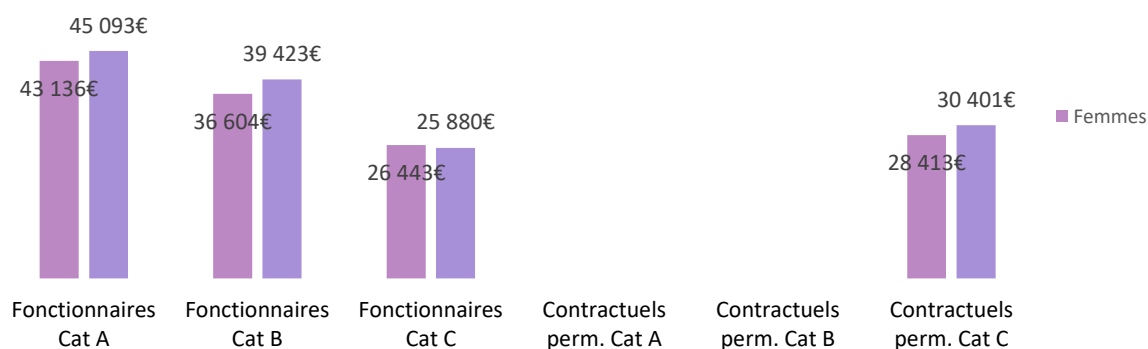
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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	-	47 705 €	s	38 502 €	-	27 631 €
Animation	-	-	s	s	25 158 €	24 276 €
Culturelle	-	-	s	38 199 €	-	s
Médico-sociale	-	s	-	27 181 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	s
Sociale	-	36 117 €	-	-	-	28 732 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	38 923 €	-	26 503 €	26 643 €

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	15 711 €	7 790 € ↘	2 951 €	-	8 322 €	-
Animation	-	11 164 € ↘	2 613 € ↗	-	11 813 €	2 490 €
Culturelle	-	-	3 153 €	-	-	-
Médico-sociale	5 811 €	3 484 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	5 812 €	-	2 148 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 435 € ↘	13 311 €	7 722 €	2 490 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	3 770 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 708 € ↘	-	-	6 066 €

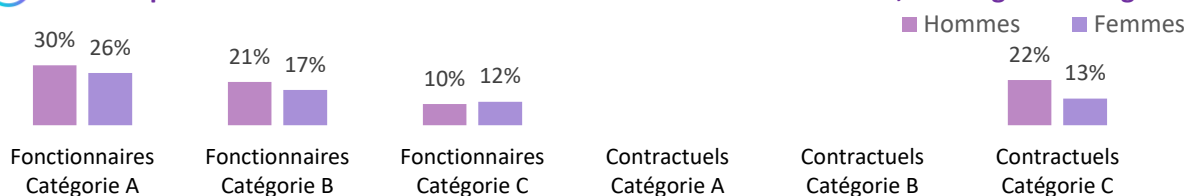
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

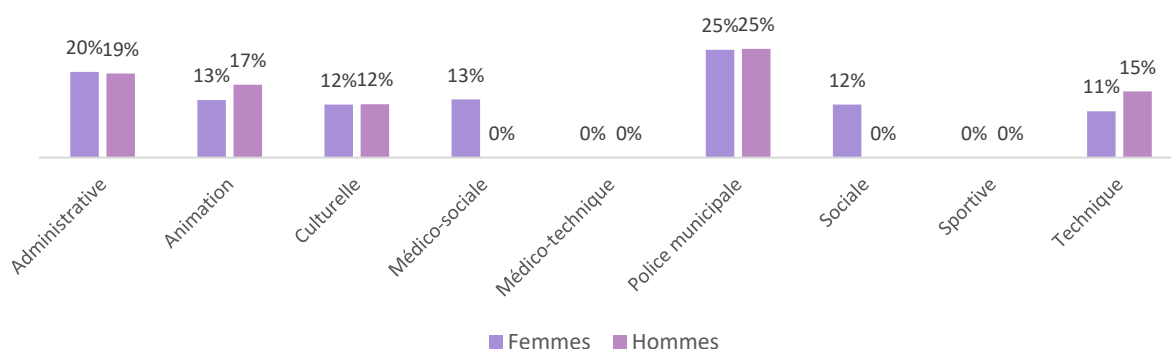
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	34%	-	22%	s	13%	-
Animation	-	-	s	s	12%	10%
Culturelle	-	-	12%	s	s	-
Médico-sociale	s	-	13%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	s
Sociale	16%	-	-	-	9%	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	s	-	-	11%	12%

■ **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	-	814 €	469 €	-	-	-
Animation	-	-	319 €	-	-	-
Culturelle	-	326 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	805 €	-	-	-
Sociale	-	-	142 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	109 € ↘	-	-	154 €

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	-	-	341 € ↗	-	-	18 €

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

8 088 635 €

Charges de personnel

5 315 316 €

Part des charges de personnels

65,7% | 55,0%
Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

2 938 602 €

Primes et indemnités versées

429 717 €

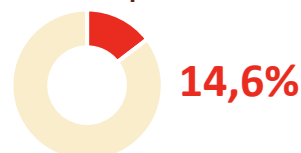
Heures supplémentaires et/ou complémentaires

22 268 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

22 113 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 1 211 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

29 502 €

Contractuels permanents

28 753 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

43 415 €

Catégorie B

37 389 €

Catégorie C

26 656 €

Moyenne selon le genre

Hommes

30 067 €

Femmes

29 265 €

Moyenne globale

29 424 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 29502 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 26656 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29265 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 29424 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

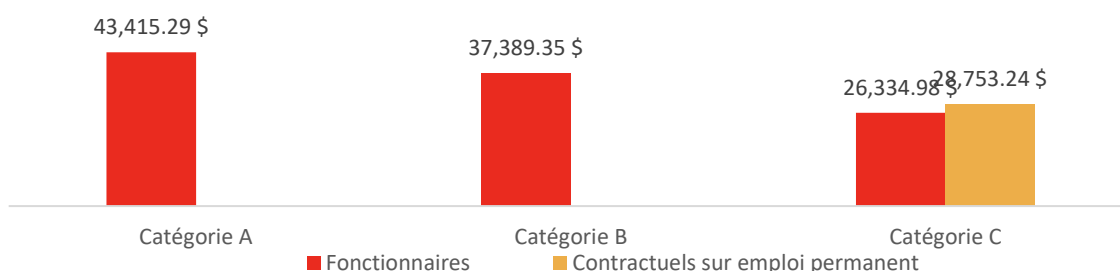
Catégorie A **-4,5%**

Catégorie B **-7,7%**

Catégorie C **+1,1%**

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



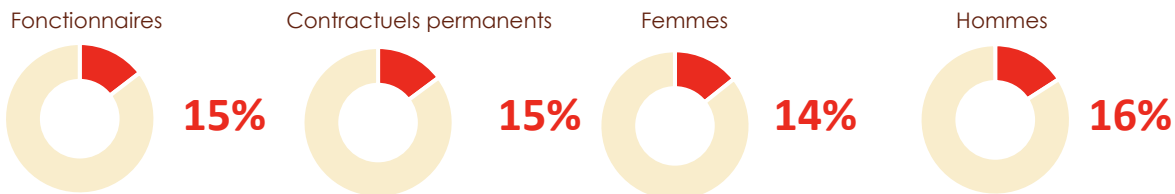
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

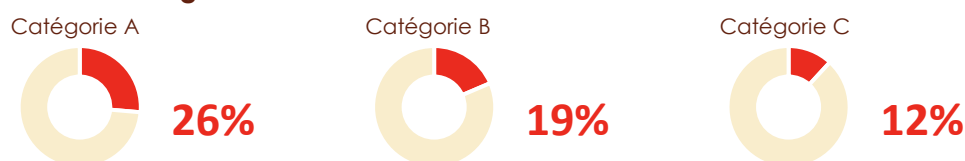
	Rémunération statutaire	2 437 255 €
	Primes	429 717 €
	SFT*	27 249 €
	HSC	22 268 €
	NBI*	22 113 €
Rémunération annuelle brute :		
2 938 602 €		

*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	47 705 €	-	38 502 €	s	27 631 €	-
Animation	-	-	s	s	24 276 €	25 158 €
Culturelle	-	-	38 199 €	s	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	27 181 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	s
Sociale	36 117 €	-	-	-	28 732 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	s	-	38 923 €	26 643 €	26 503 €
Moyenne toute filière	43 136 €	s	36 604 €	39 423 €	26 710 €	26 423 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	25,8%	29,5%	17,4%	21,4%	11,8%	12,1%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Police municipale	26,25	Femmes	13,4
Animation	19,92	Hommes	5,1
Administrative	18,29		

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	15 211 €	7 515 €	2 760 €		8 122 €	
Animation		11 122 €	2 472 €		11 067 €	2 290 €
Culturelle			2 953 €			
Médico-sociale	5 611 €	3 284 €				
Sociale	5 612 €		1 948 €			
Technique			2 234 €	12 811 €	7 522 €	2 323 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			3 730 €			
Animation						
Culturelle						
Médico-sociale						
Sociale						
Technique			2 698 €			6 066 €

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		-608 €						75 €				
Animation		55 €	182 €					-704 €	-59 €			
Technique			-89 €			-3 369 €			34 €			

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

8

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

625

5

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

78

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	1	1	2	25%
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	6	6	75%
Ensemble	1	7	8	

► Selon le genre

Femmes 87,5%

Hommes 12,5%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

1,4%

Taux d'exposition

4,9%

Taux de fréquence

4,9%

Indice de gravité*

101,8

*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

Nombre de jours par accident

0

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	0	0	
Ensemble	0	0	0	

► Selon le genre

Femmes -

Hommes -

► Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

1

Nombre de jours d'absence

366

Nombre de jours par maladie

366

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	1	0	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	1	0	1	

> Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

> Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

1,0%

Taux d'exposition

1,0%

Taux de fréquence

1,0%

Indice de gravité*

366,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

1

100,0%

% 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

Femmes

0

0

0

0

0

0

0

0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

3

0 en ETPR

Assistants de prévention*

3

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

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	6 773 €	101	67 €
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 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)	✓	
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗	En cours
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗	En cours
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗	En cours
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✗	En cours
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓	

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

3

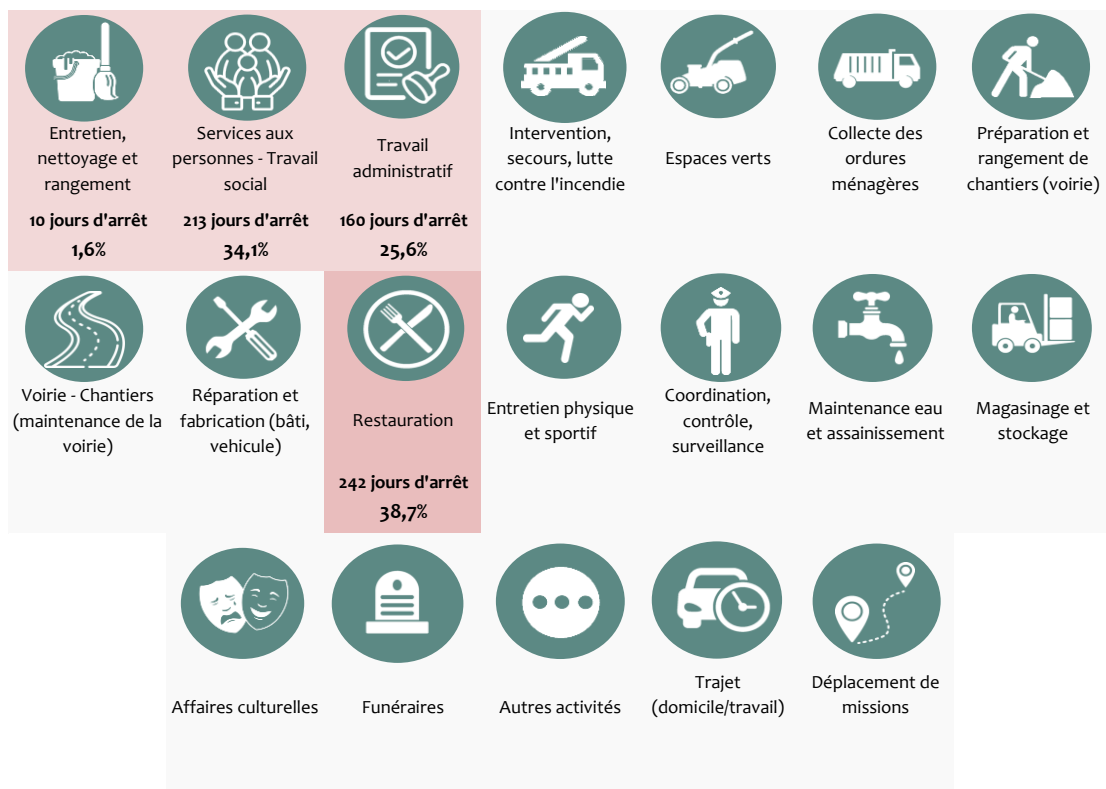
Nombre de réunions du FSSST

0

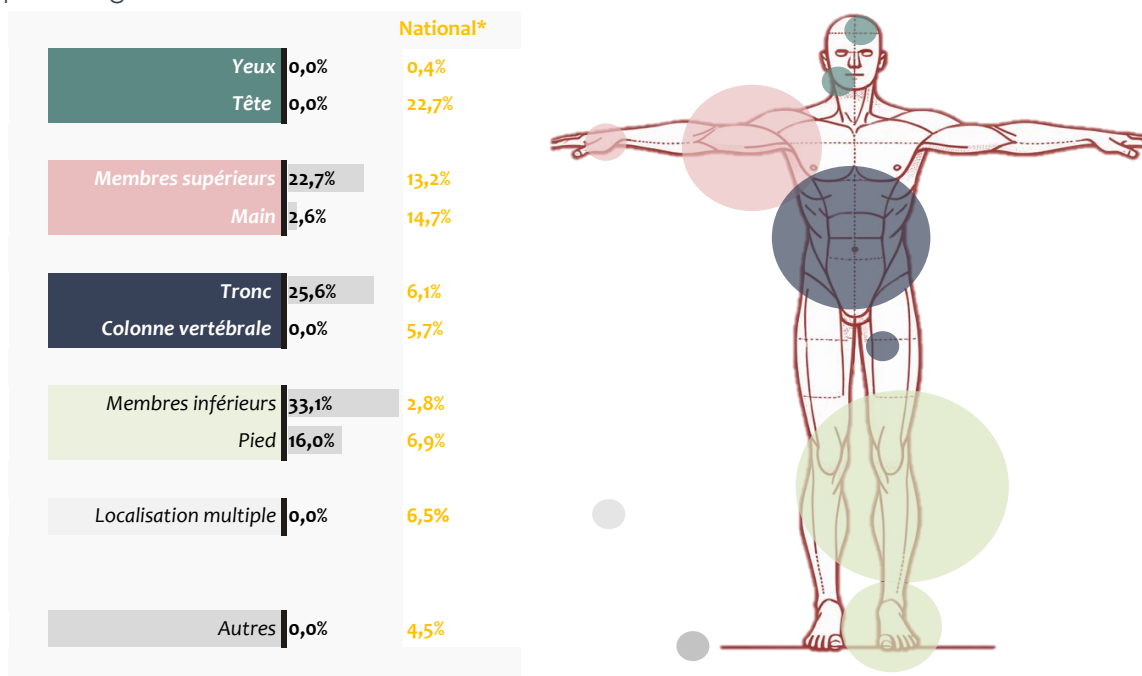
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

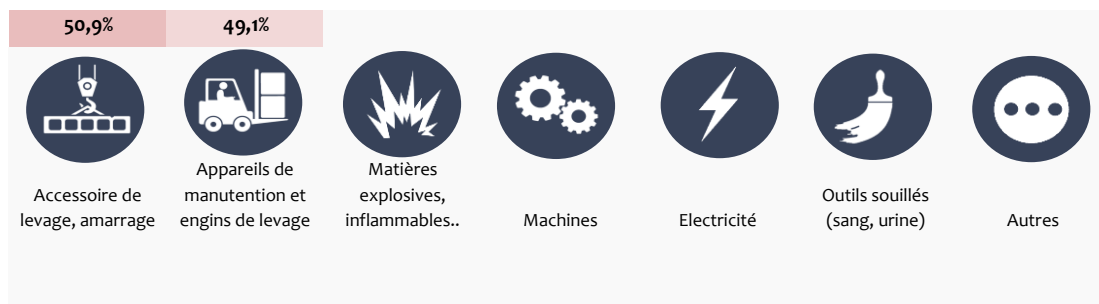


*Données FPT RSU 2022

- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 33,1% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (50,9% des jours d'arrêts)

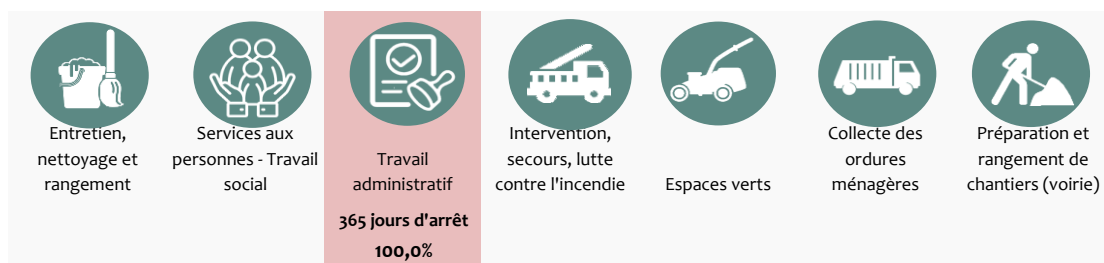
Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



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

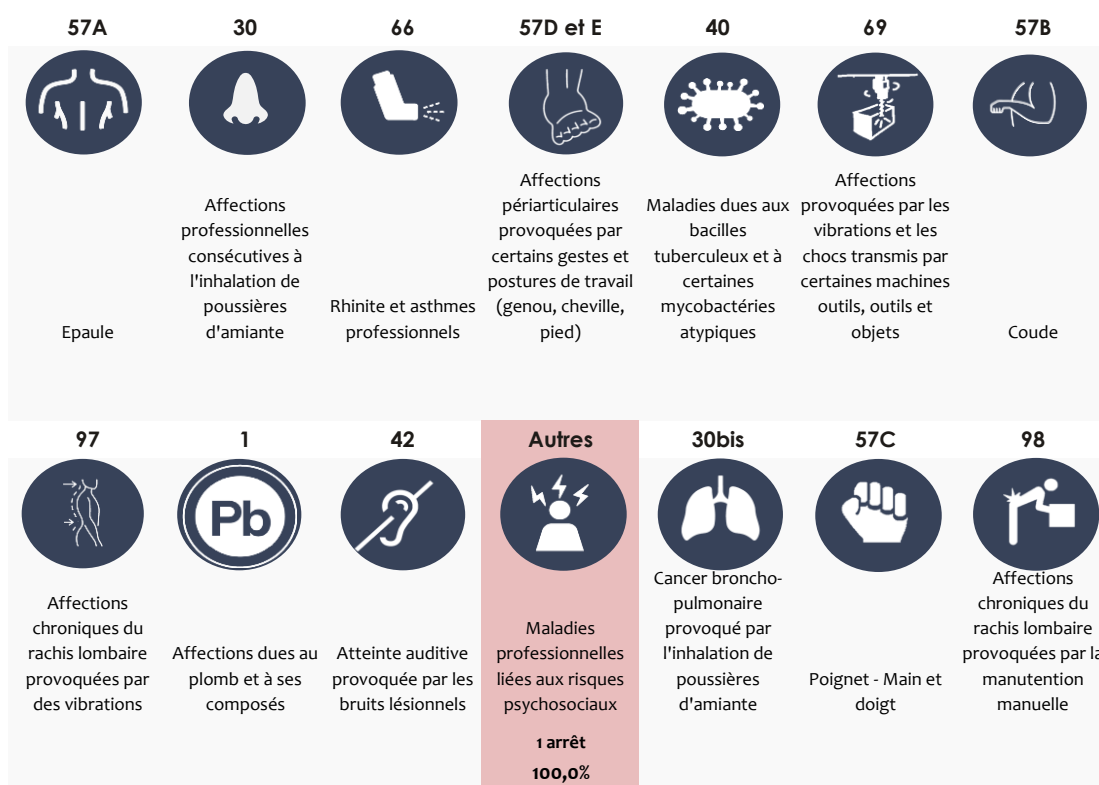
Les maladies professionnelles

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



► Le principal type de maladie professionnelle est celle liée aux risques psychosociaux (100% des arrêts)

- 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 : **octobre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

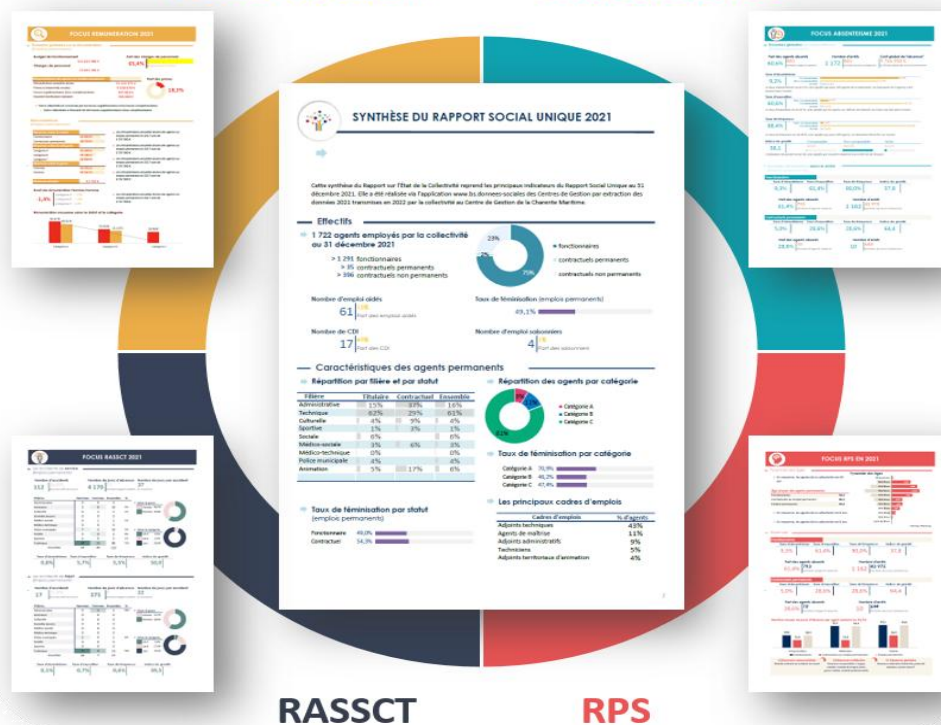
Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE BRUGUIERES

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 10/10/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



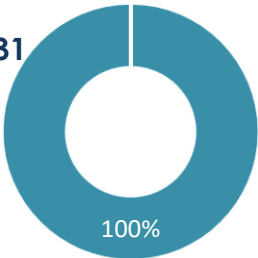
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE BRUGUIERES

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

➔ 1 agent employé par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 fonctionnaire
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

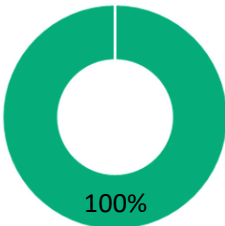


Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

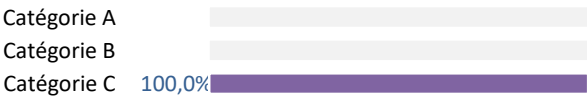
Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Sociale	100%	-	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

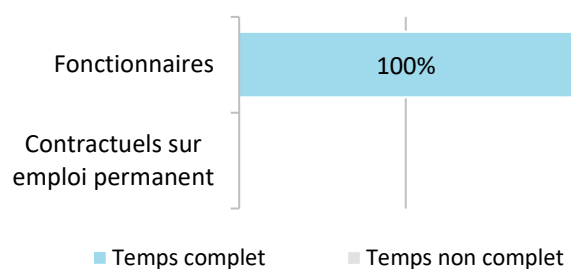
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	100%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

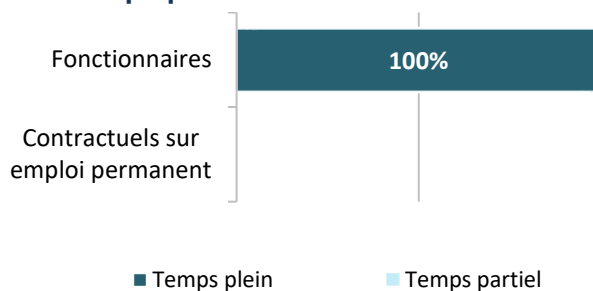


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



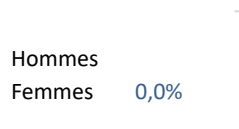
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



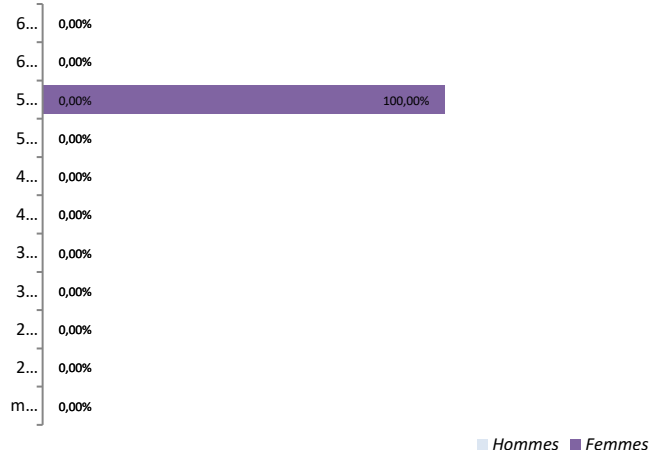
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 58 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	57,5
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	57,5

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	1,0
> Contractuels sur emploi permanent	0,0
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,0
Catégorie C	1,0

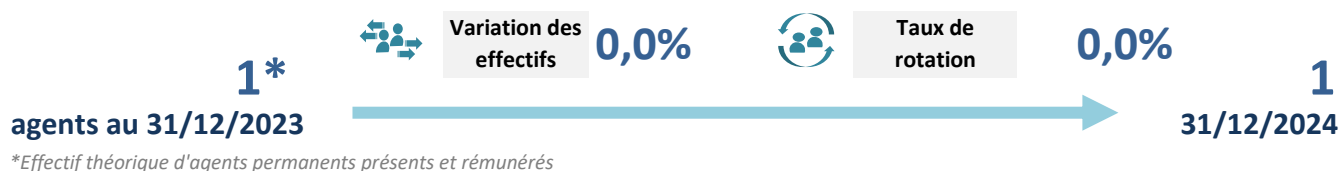
Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



0 départ

Principaux motifs (départs nets)

-

0 arrivée

Principaux motifs (arrivées nettes)

-

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

0,0%

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

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

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 32% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	140 003 €	Charges de personnel*	45 361 €	➔	Soit 32,4 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 24 666 €
28 529 €	Primes 2 808 €
	SFT* 0 €
	HSC 168 €
	NBI* 887 €

*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	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	-	-	S	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	9,84%
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	9,84%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 6,00 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											
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-		-	-		-	-		-	-	
Catégorie B	-	-		-	-		-	-		-	-	
Catégorie C	s	s		0 €	0 €		-	-		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- ➔ En moyenne, 0 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

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

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents dans l'année

Accidents du travail

- ➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%

Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

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

0 | 0,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre 0%

Femmes
Hommes

Statut 0%

Titulaire
Contractuel permanent

Catégorie 0%

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

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** ✓

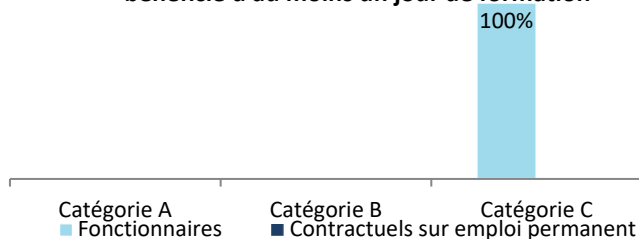
Formation

➔ 100% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes #####

Hommes 0,0%

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

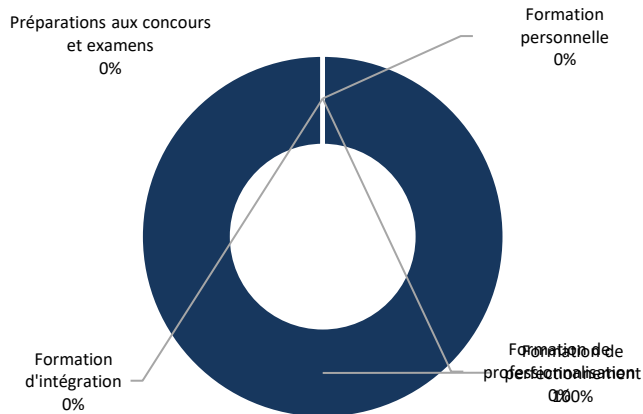


Le budget consacré à la formation est de **555 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1 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 existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	180 €	84 €
Nombre de bénéficiaires	1	1

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

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules 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

- + 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

²Formules 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 : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, <u>grave maladie, maladie professionnelle</u>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + 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 : octobre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

0,0%

0

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0

0

Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

0 €

0% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

0,0%

Compressible

0,0%

Autres

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Compressible

0,0%

Autres

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Compressible

0,0%

Autres

0,0%

Indice de gravité*

-

Compressible

0,00

Non compressible

0,00

Autre

0,00

#VALEUR!

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

-

*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

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

Taux d'exposition

Taux de fréquence

Indice de gravité*

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

0

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0

0

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus		
60 à 64 ans		
55 à 59 ans	0,0%	0,0%
50 à 54 ans		
45 à 49 ans		
40 à 44 ans		
35 à 39 ans		
30 à 34 ans		
25 à 29 ans		
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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	Aucun arrêt
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 **0,0%**
- Taux d'exposition **0,0%**
- Taux de fréquence **0,0%**
- Gravité **0,0**
- **0** agent absent pour maladie ordinaire

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 maladie ordinaire

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

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

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 moif 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 emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

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

Part des agents absents

- | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes
0,00%

Hommes
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

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	0,0%
‣ Taux d'exposition	0,0%
‣ Taux de fréquence	0,0%
‣ Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

0,0% | 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

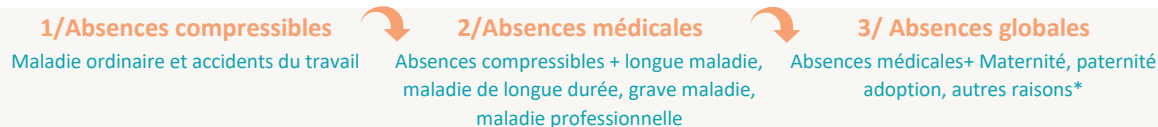
0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

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'abences" 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	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

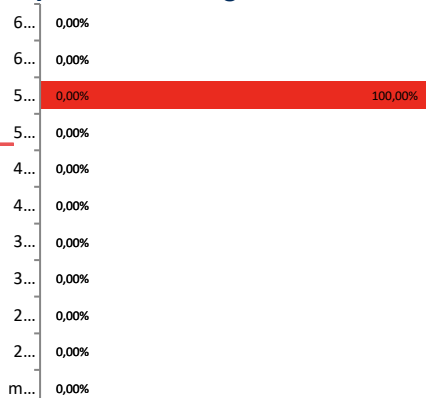
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 58 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	57,5
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	57,5

- En moyenne, les fonctionnaires ont 58 ans

Pyramide des âges



Hommes Femmes

Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,0%	0,0%	0,0%	-
Part des agents absents 0,0% 0 Nombre d'agents absents		Nombre d'arrêts 0 0 Nombre de jours d'absence	

*Durée moyenne des arrêts

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
Part des agents absents 0 0 Nombre d'agents absents		Nombre d'arrêts 0 0 Nombre de jours d'absence	

*Durée moyenne des arrêts

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

0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Compressibles ■ Fonctionnaires			Médicales ■ Contractuels sur emploi permanents			Globales ■ Emploi permanents			
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

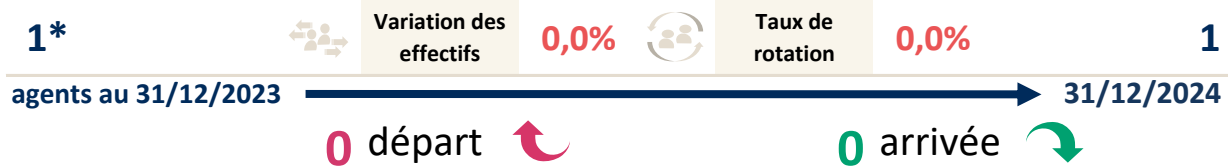
Sociale	6,0
Femmes	6,0
Hommes	0,0
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	0,0

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 0%

Accidents de travail et maladies professionnelles

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

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

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
-	-

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024)

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

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

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 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Catégorie 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

	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	-
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	-
Non précisé, autres	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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1



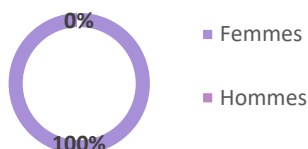
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 1 femmes

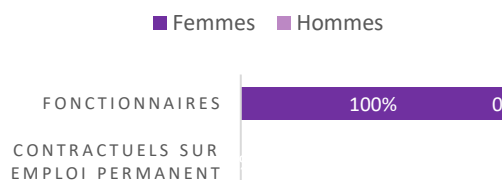
Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

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

➔ Répartition par statut et par genre



100% titulaires

Parmi les femmes contractuelles :

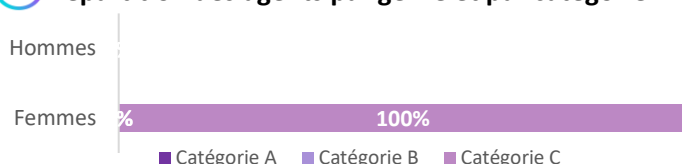
➔➔➔ Hommes <<<

Parmi les hommes contractuels :

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :
Catégorie A : 100%
Catégorie B : 100%
Catégorie C : 100%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des *

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

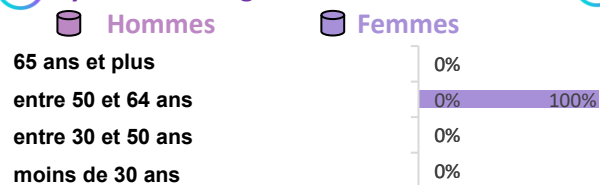
Filière	Femmes	Hommes
Administrative		
Technique		
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des *

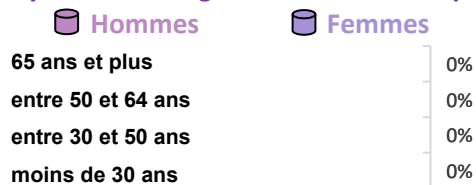
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	57,5	-	57,5
Hommes	-	-	-

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

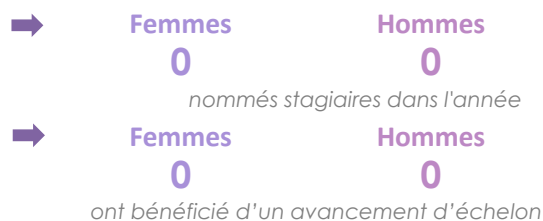
Vacataires	-
Saisonniers*	-
Apprentis	-

*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

- de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



■ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

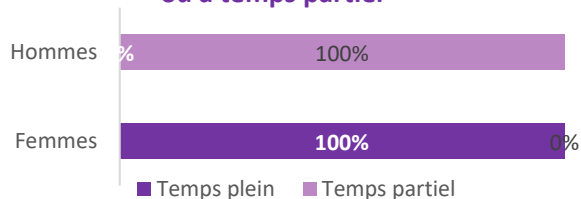
→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

>>> Femmes <<<
0%
>>> Hommes <<<
#DIV/0!

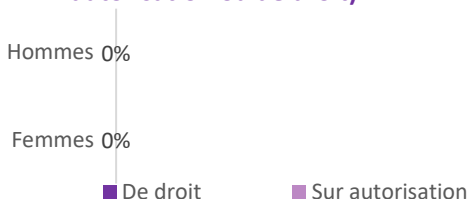


La collectivité dispose d'une charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

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

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 maladies		
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

0,0 jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

- jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

0 accident de travail

- Aucun accident de travail pour les femmes

- Aucun accident de travail pour les hommes

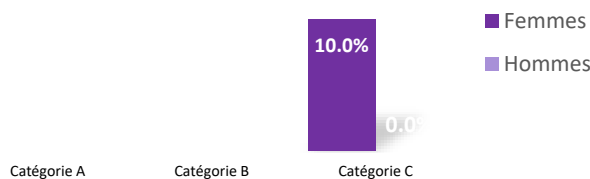
- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des femmes.

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

Formation

1 départ en formation concernant un agent permanent

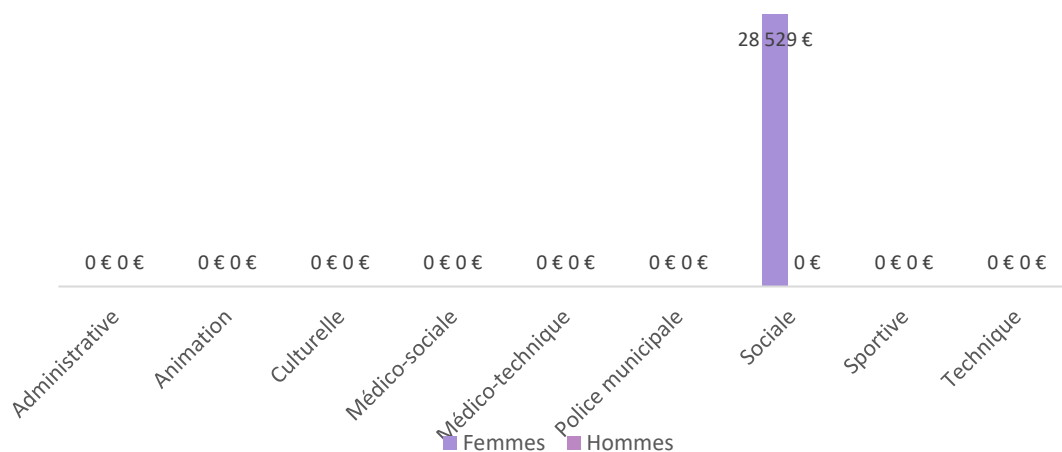
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



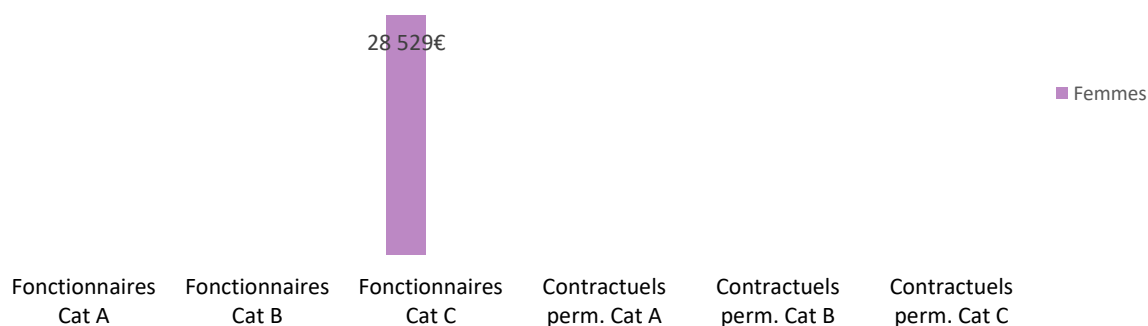
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

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	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	2 808 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

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	-	-	-	-	-	-

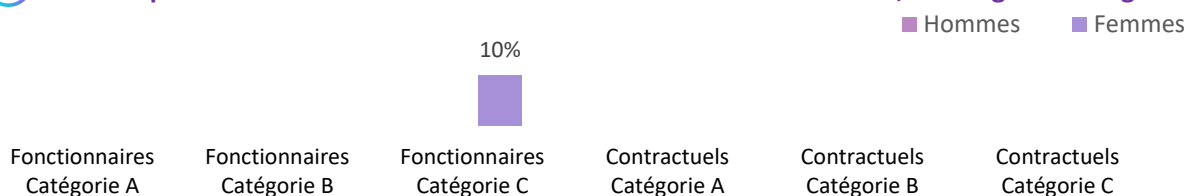
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ➡ Ecart de rémunération en faveur des femmes ➡ en faveur des hommes

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

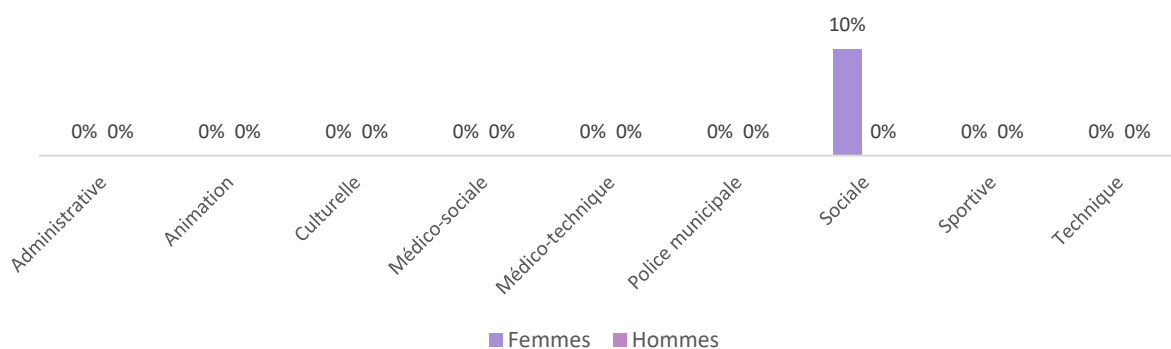
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

■ **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	-	-	168 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

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

140 003 €

Charges de personnel

45 361 €

Part des charges de personnels

32,4%

59,0%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

28 529 €

Primes et indemnités versées

2 808 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

168 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

887 €

Part des primes



9,8%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 6 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

S

Contractuels permanents

-

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

-

Catégorie B

-

Catégorie C

S

Moyenne selon le genre

Hommes

-

Femmes

S

▸ #VALEUR!

▸ #VALEUR!

▸ La rémunération moyenne annuelle brute est de 28529 €

Moyenne globale

28 529 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -

▸ #N/A

Catégorie B -

Catégorie C -

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

s

Catégorie A

■ Fonctionnaires

Catégorie B

■ Contractuels sur emploi permanent

Catégorie C

Primes (Emplois permanents)

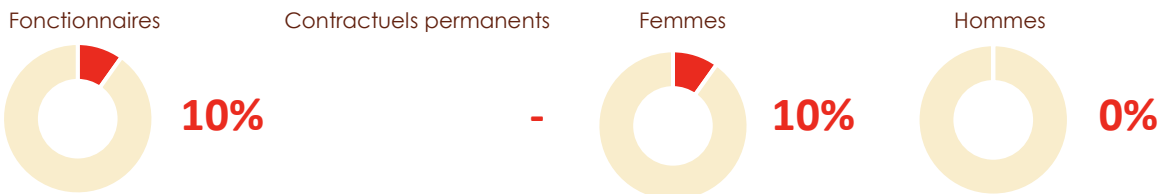
Rémunération (emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	24 666 €
	Primes	2 808 €
	SFT*	0 €
	HSC	168 €
	NBI*	887 €
Rémunération annuelle brute :		
28 529 €		

*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	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	-	-	S	-

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%	0,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.			Nb h.	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Sociale	6,00		Femmes	6,0	
			Hommes	0,0	

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

		Fonctionnaires					
		Femmes			Hommes		
Filières		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Sociale				2 613 €			

		Contractuels sur emploi permanent					
		Femmes			Hommes		
Filières		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Sociale							

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

		IFSE						CIA					
		Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
Filières		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C

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

Nombre de jours par accident

0

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	0	0	
Ensemble	0	0	0	

Selon le genre

Femmes -

Hommes -

Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*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

Nombre de jours par accident

0

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	0	0	
Ensemble	0	0	0	

Selon le genre

Femmes -

Hommes -

Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-
en moyenne

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	-

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

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

-

0

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

0

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

0

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

0

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

0

Mises en disponibilité d'office

0

Retraite pour invalidité

0

Licenciement pour inaptitude physique

0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

0

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

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	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 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)	✓
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**

0

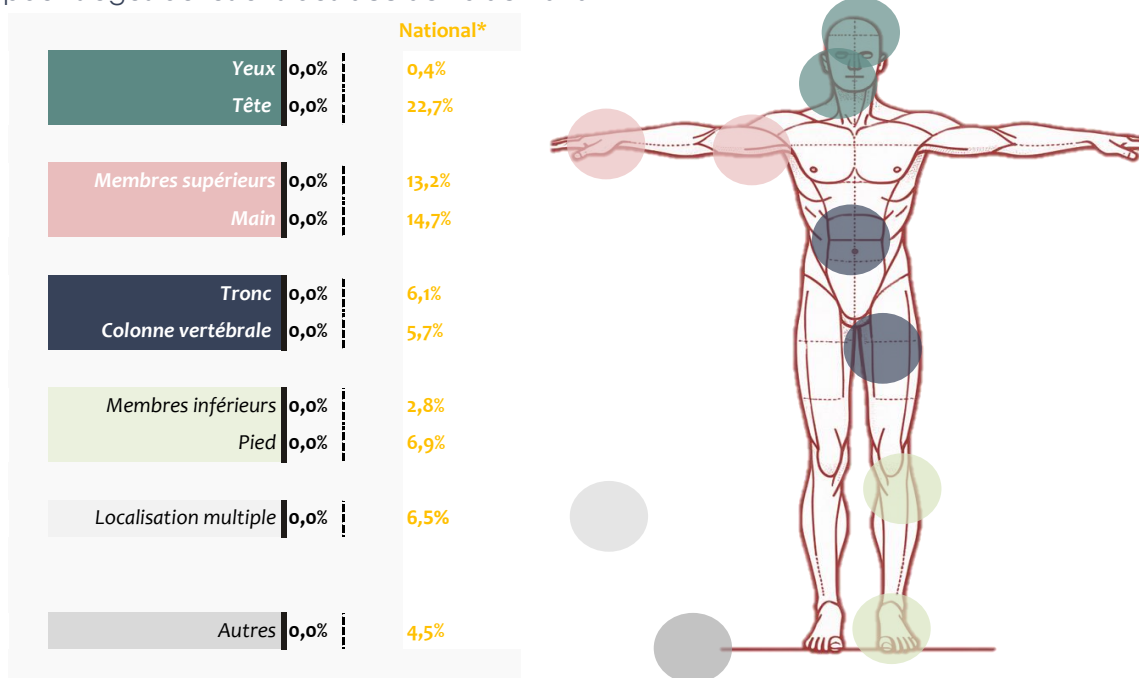
Nombre de réunions du FSSST

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**

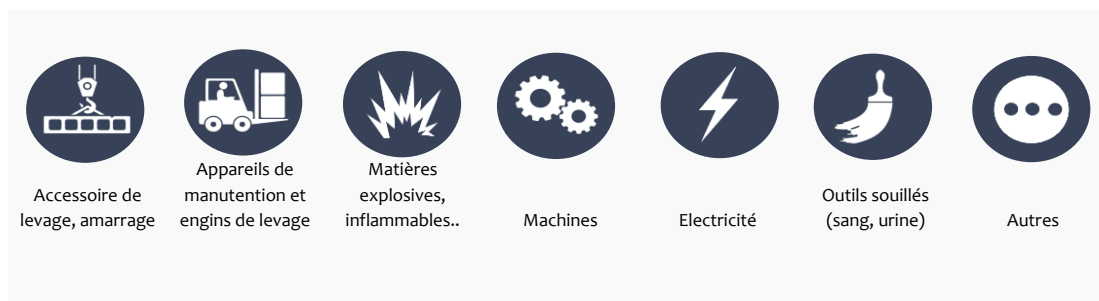


Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**



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





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



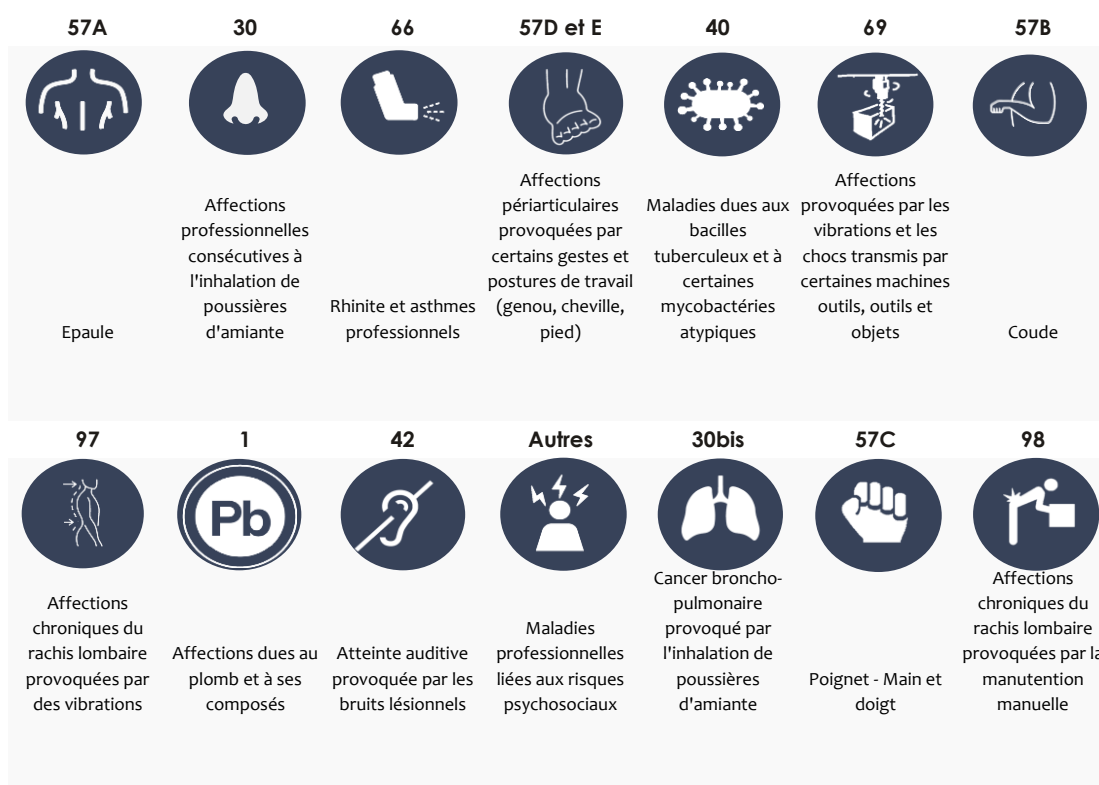
Les maladies professionnelles

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

Version 1