

REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE COLOMIERS

L'An Deux Mille Vingt-Cinq et le huit décembre à 18 heures, le Conseil d'Administration du CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE de COLOMIERS, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie de COLOMIERS, sous la présidence de Monsieur Philippe BRIANÇON.

Etaient Présents(es) :

Mmes : CHANCHORLE - BERRY-SEVENNES - DENON - MARTIN - MAILLARD
MM : BRIANÇON - LAMY - ROQUES - VIGNAU - FAURE

Etaient Excusés(es) :

Mmes : TRAVAIL-MICHELET - AUGUENOIS -
MM. : LAURENT- BLANC - ROQUE - DUPUCH - AUBIN

RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES 2024

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique se substituant à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 novembre 2025,

Considérant que l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU). Le Rapport Social Unique, appelé RSU, qui remplace le Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC) ou bilan social, constitue une obligation légale pour toutes les collectivités, y compris celles n'employant aucun agent, conformément à l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Considérant que la création du rapport social unique a pour objectif de simplifier la transmission de rapports quantitatifs et qualitatifs élaborés par les administrations publiques en rassemblant des données en un seul document et, par conséquent, en se substituant aux rapports ci-dessous mentionnés :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social réalisé tous les deux ans)
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, réalisé tous les ans sur la base des effectifs arrêté au 30 septembre de l'année en cours
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Le rapport social unique rassemble désormais les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion, ces dernières fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que la stratégie pluriannuelle en termes de pilotage des ressources humaines.

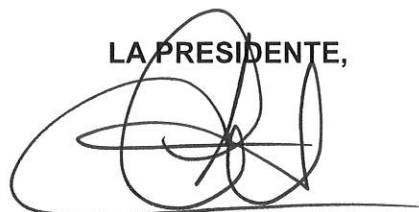
Le RSU est élaboré chaque année N au titre de l'année civile écoulée N-1, afin de disposer des données d'une année complète.

Le présent rapport a été présenté au Comité Social Territorial du 13 novembre 2025 et est transmis en annexe de la présente délibération.

Accusé de réception en préfecture
031334064
Date de réception préfecture : 10/12/2025

OUI LE VICE-PRESIDENT DANS SON EXPOSE,
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DELIBERE, ET A L'UNANIMITE :

- **DE PRENDRE ACTE** - de la présentation du rapport social unique 2024 ;
- **DE PRENDRE ACTE** - du rapport égalité femmes hommes 2024.

LA PRESIDENTE,

Karine TRAVAL-MICHELET

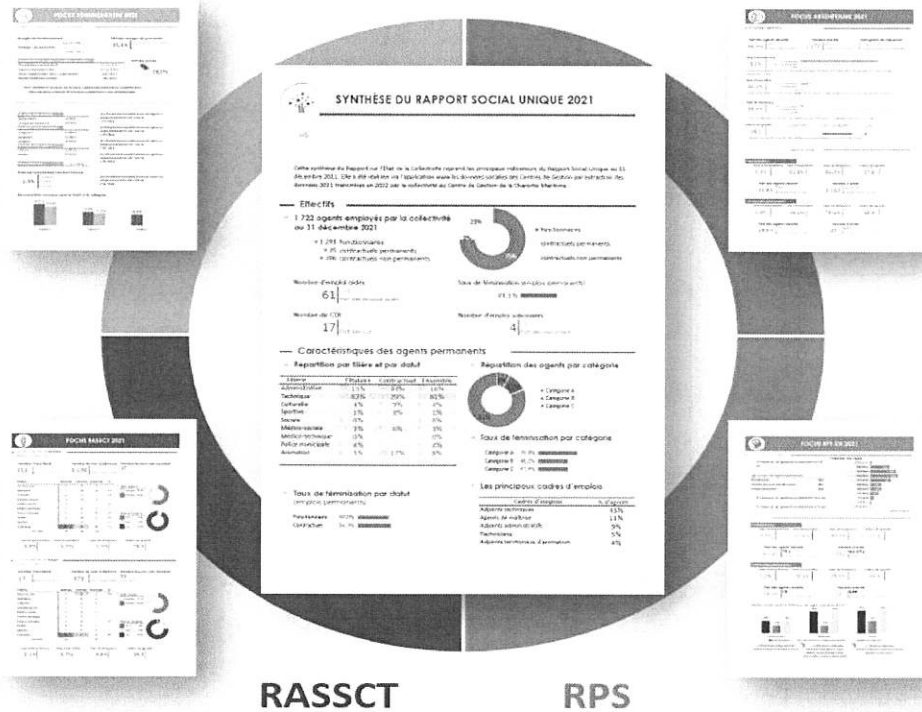
Publié le

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

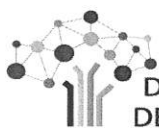
Rémunération

Absentéisme



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE COLOMIERS

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 29/09/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



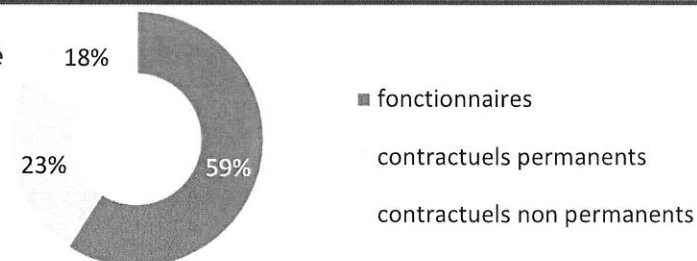
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE COLOMIERS

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

➡ 120 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 71 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 21 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

94,9%

Nombre de CDI

3 | 11%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

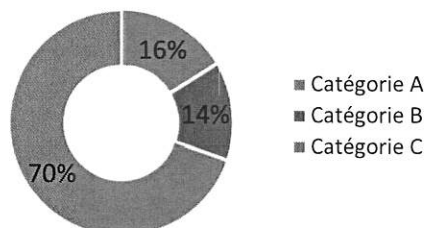
21 | 18%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➡ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	18%		13%
Technique	4%		3%
Sociale	54%	71%	59%
Médico-sociale	20%	25%	21%
Médico-technique		4%	1%
Animation	4%		3%

➡ Répartition des agents par catégorie



➡ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 93,8%

Catégorie B 92,9%

Catégorie C 95,7%

➡ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 97,2%

Contractuel 89,3%

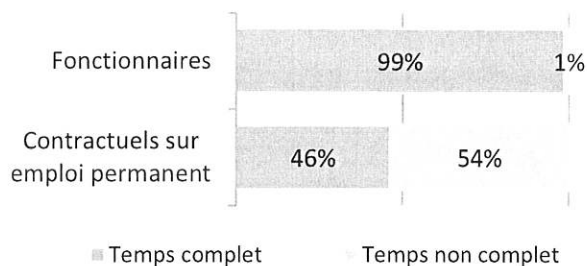
➡ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	54%
Aide-soignant	12%
Adjoint administratifs	11%
Infirmiers en soins généraux	6%
Assistants socio-éducatifs	5%

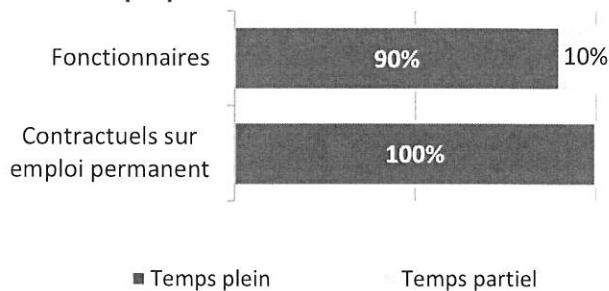
Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

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
Médico-sociale	7,1%	Médico-technique	100,0%
		Sociale	60,0%
		Médico-sociale	28,6%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	8,9%

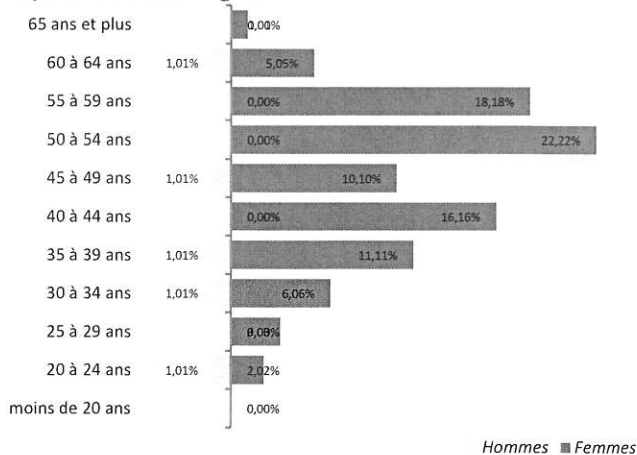
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,6
Contractuels sur emploi permanent	40,7
Emplois permanents	47,1

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

107,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	76,5
> Contractuels sur emploi permanent	17,6
> Contractuels sur emploi non permanent	13,6

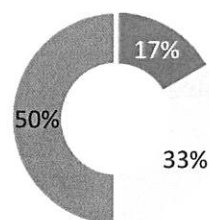
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	14,8
Catégorie B	13,6
Catégorie C	65,7

Positions particulières

10,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

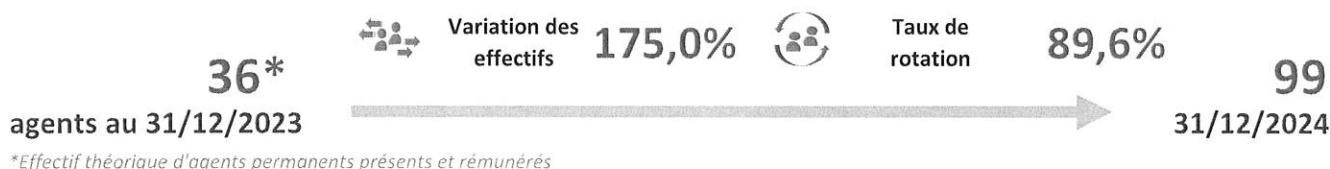
■ Agents détachés dans une autre structure	Agents détachés dans la collectivité
■ Agents mis à disposition dans une autre structure	■ Agents mis à disposition dans la collectivité
■ Autres positions particulières	



Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



29 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	90%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	7%
Départ à la retraite	3%

92 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	48%
Remplaçants	48%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	1%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	1%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	1%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

54,9%

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

Part des agents avec avancement de grade

1,4%

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

Part des agents avec promotion interne*

1,4%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*

8 389 865 €

Charges de personnel*

5 227 436 €

Soit 62,31 % des dépenses de fonctionnement

* Montant global

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

3 005 845 €

Rémunération statutaire 2 361 541 €

Primes 509 009 €

SFT* 29 648 €

HSC 97 188 €

NBI* 8 459 €

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	S	-	S	-	25 640 €	-
Animation	-	-	S	-	S	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	41 199 €	53 600 €	34 258 €	35 848 €	-	-
Médico-technique	-	S	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	S	34 581 €	-	-	28 197 €	38 941 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	34 277 €	-
Moyenne toute filière	41 972 €	41 002 €	34 198 €	35 848 €	28 048 €	38 941 €

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 16,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	14,70%
Contractuels sur emploi permanent	24,46%
Emplois permanents	16,93%

- Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 7 037,61 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 685 €	281 €	4%	-	-		4 557 €	310 €	6%	s	s	
Catégorie B	3 970 €	248 €	6%	-	-		3 675 €	84 €	2%	s	s	
Catégorie C	2 892 €	233 €	7%	3 217 €	317 €	9%	3 142 €	287 €	8%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Absences

➔ En moyenne, 38,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 5,9 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)	10,53%	1,60%	8,00%	0,31%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,39%	1,60%	10,05%	0,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,93%	1,77%	10,49%	0,31%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 47,5 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés

4 accidents du travail pour 100 agents permanents

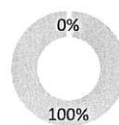
13 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 75% des accidents du travail concernent la filière Sociale

Filière

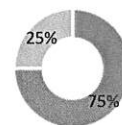
75%

Type d'accident



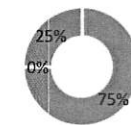
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

■ Sociale ■ Médico-sociale ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Handicap

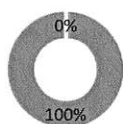
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

16 | 16,2%
Part des BOETH sur emploi permanent

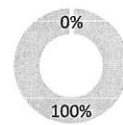
Genre

Femmes
Hommes



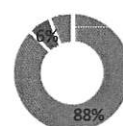
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés 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) En cours
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

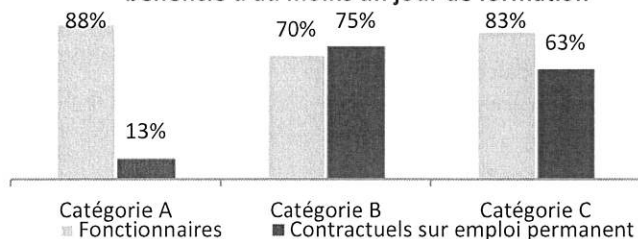
Formation

73% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 72,3%

Hommes 80,0%

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

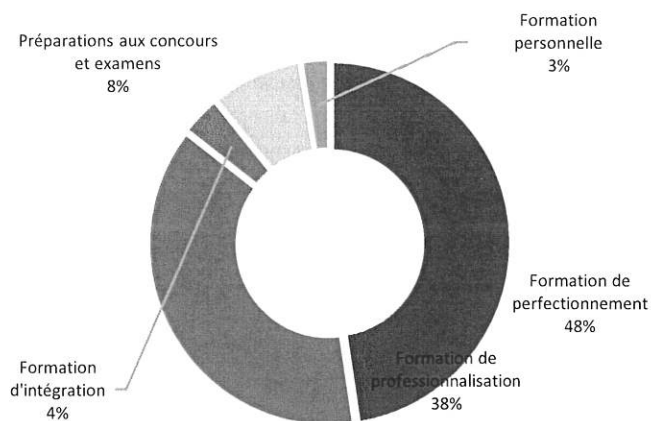


Le budget consacré à la formation est de 49 964 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFT au titre de la cotisation	54,6%
Autres organismes	42,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	2,7%
CNFT au-delà de la cotisation	0,0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFT cotisation obligatoire	47,3%
Autres organismes	45,1%
Collectivité	7,6%
CNFT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	156 €
Nombre de bénéficiaires	-	72

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

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

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

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 »

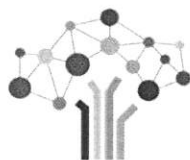
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 : septembre 2025

Version 1

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025



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*

91,9% | 91
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

69 | 3 791
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

504 260 €
6,01% des dépenses de fonctionnement

$\text{Nb de jours d'absence total} \times \text{le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)}$

Taux d'absentéisme

10,5% | Compressible 2,1% 8,0%
Autres 0,4%

Le taux d'absentéisme est de 10 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 10 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

91,9% | Compressible 4,0% 63,6%
Autres 24,2%

Le taux d'exposition est de 92 %, cela signifie que 92 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

69,7% | Compressible 4,0% 63,6%
Autres 2,0%

Le taux de fréquence est de 70 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 70 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

54,9 | Compressible 45,90 Non compressible 185,25 Autre 79,00

L'indicateur de gravité est de 55, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 55 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme 13,9% | Taux d'exposition 100,0% | Taux de fréquence 73,2% | Indice de gravité* 69,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

100,0% | 71
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

52 | 3 610
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme 1,8% | Taux d'exposition 71,4% | Taux de fréquence 60,7% | Indice de gravité* 10,6

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

71,4% | 20
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

17 | 181
Nombre de jours d'absence

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

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	0,0%	0,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 23,53%
60 à 64 ans	13,1%	66,7%	
55 à 59 ans	23,5%	77,8%	
50 à 54 ans	5,5%	63,6%	
45 à 49 ans	11,7%	109,1%	
40 à 44 ans	9,8%	143,8%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 143,75%
35 à 39 ans	6,3%	108,3%	
30 à 34 ans	2,5%	85,7%	
25 à 29 ans	11,3%	100,0%	
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	7,9%	59,6%	59,6%	48,2
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	4,0%	4,0%	12,8
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	2,0%	2,0%	4,5
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)	0,2%	1,0%	1,0%	70,0
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%	1,0%	1,0%	8,0

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

selon le statut

Fonctionnaires

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

Zoom sur la maladie ordinaire
(emplois permanents)

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme 7,9%
- › Taux d'exposition 59,6%
- › Taux de fréquence 59,6%
- › Gravité 48,2 jours par arrêt
- › 59 agents absents pour maladie ordinaire
44 fonctionnaires 15 contractuels permanents

Part des agents absents

59,6% | 59
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

59 | 2 841
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires 61,97%
Contractuels permanents 53,57%

Selon le genre

Femmes 57,45%
Hommes 100,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus 0,0%
60 à 64 ans 13,1%
55 à 59 ans 12,4%
50 à 54 ans 5,2%
45 à 49 ans 10,6%
40 à 44 ans 7,9%
35 à 39 ans 5,8%
30 à 34 ans 2,1%
25 à 29 ans 10,3%
20 à 24 ans 0,9%
Moins de 20 ans 0,0%

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 13,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme 0,1%
- › Taux d'exposition 4,0%
- › Taux de fréquence 4,0%
- › Gravité 12,8 jours par arrêt
- › 4 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
3 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

4,0% | 4
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | 51
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires 4,23%
Contractuels permanents 3,57%

Selon le genre

Femmes 4,26%
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 0,2%
45 à 49 ans 0,6%
40 à 44 ans 0,1%
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 0,6%

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

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
00/12/2025

‣ Taux d'absentéisme 2,0%
‣ Taux d'exposition 2,0%
‣ Taux de fréquence 2,0%
‣ Gravité 366 jours par arrêt
‣ 2 agents absents
2 fonctionnaires

2,0% | 2
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 | 732
Nombre de jours d'absence

‣ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,82%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,13%	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	11,1%
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%

‣ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 11,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

‣ Taux d'absentéisme 0,2%
‣ Taux d'exposition 2,0%
‣ Taux de fréquence 2,0%

Part des agents absents

2,0% | 2
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 78

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

Chiffres clés (emplois permanents)

‣ Taux d'absentéisme 0,2%
‣ Taux d'exposition 22,2%
‣ Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

22,2% | 22
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 80

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

‣ Taux d'absentéisme 0,3%
‣ Taux d'exposition 23,8%
‣ Taux de fréquence 23,8%
‣ Gravité 4,8
‣ 5 agents absents

Part des agents absents

23,8% | 5
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

5 | 24
Nombre de jours d'absence

‣ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
26,32%	0,00%

‣ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	1,9%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception en préfecture : 10/12/2025

35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,5%
Moins de 20 ans	

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

▸ Taux d'absentéisme	0,3%
▸ Taux d'exposition	23,8%
▸ Taux de fréquence	23,8%
▸ Indice de gravité	4,8

Part des agents absents

23,8% | 5
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 24

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

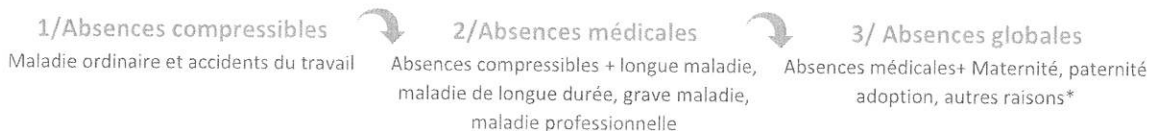
0,0% | 0
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 0

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'absences" identifiés



*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

► Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme

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

Note de lecture

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition

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

Note de lecture

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

Taux de fréquence

$$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au } 31/12)}$$

Note de lecture

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

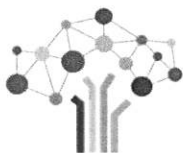
Note de lecture

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

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

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

Version 1



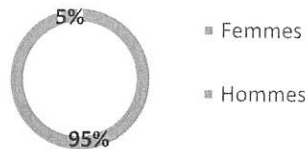
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 94 femmes et 5 hommes sur emploi permanent.

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 :

3,0 fonctionnaires hommes
73,5 fonctionnaires femmes
2,2 contractuels hommes
15,4 contractuels femmes

- Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	97%	
Contractuels	89%	

- Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation	Catégorie A	94%
par catégorie	Catégorie B	93%
hiérarchique :	Catégorie C	96%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

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

1	Adjoints administratifs	100%
2	Assistants socio-éducatifs	100%
3	Infirmiers en soins généraux	100%
4	Agents sociaux	96%
5	Aide-soignant	92%

- Répartition par statut et par genre



>>> Femmes <<<

73% titulaires 27% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

92% CDD 8% CDI

>>> Hommes <<<

40% titulaires 60% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

67% CDD 33% CDI

- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Technique	67%	33%
Culturelle		
Sportive		
Sociale	97%	3%
Police municipale		
Médico-sociale	90%	10%
Médico-technique	100%	
Animation	100%	
Incendie secours		

- Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des aide-soignant*

1	Aide-soignant	8%
2	Agents sociaux	4%
3	Adjoints administratifs	0%
4	Assistants socio-éducatifs	0%
5	Infirmiers en soins généraux	0%

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,9	40,7	47,4
Hommes	40,0	40,8	40,5

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

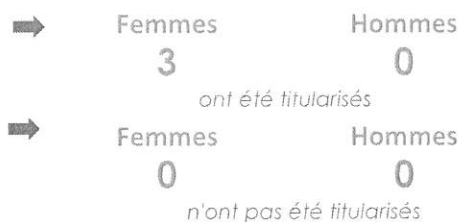
Taux de féminisation	
Vacataires	-
Saisonniers*	90%
Apprentis	-

*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

90% 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

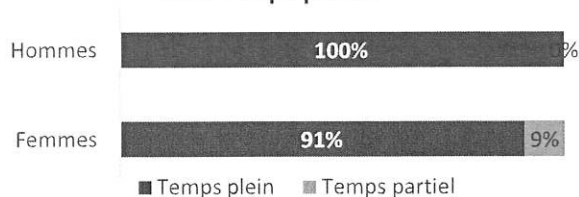
>>> Femmes <<<
16%

>>> Hommes <<<
20%

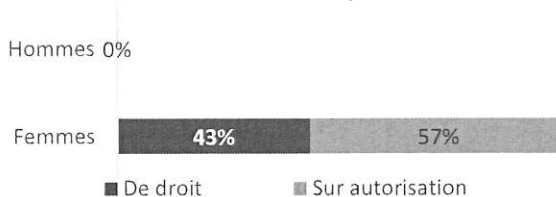


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

→ 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)	8,4%	1,5%
Ensemble	8,0%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,5%	1,5%
Ensemble	10,1%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	10,9%	2,1%
Ensemble	10,5%	

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	0,1%	-
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	7,8%	0,1%
Maladie professionnelle	0,0%	-
Maternité et adoption	0,2%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

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

38,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

5,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

1 congé maternité ou adoption

1 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

4 accidents de travail

3,2 accidents de travail pour 100 femmes

20,0 accidents de travail pour 100 hommes

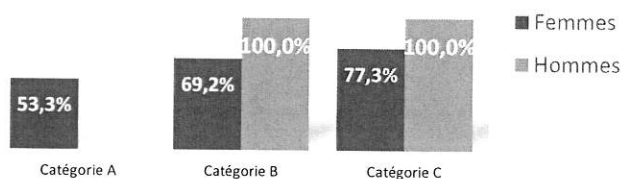
51 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

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

Formation

94 départs en formation concernant des agents permanents

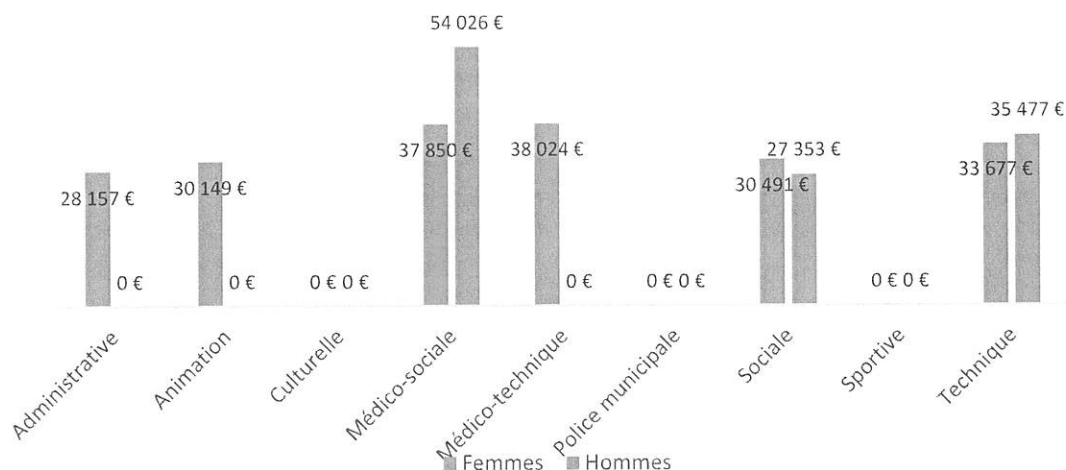
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



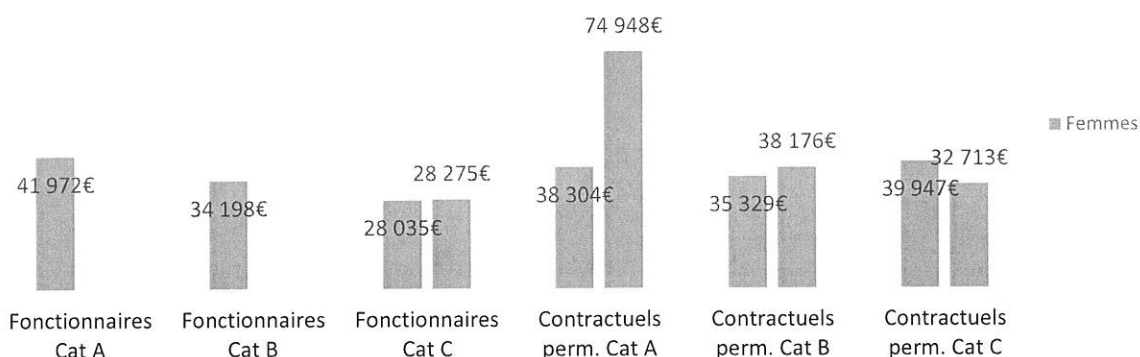
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	s	-	s	-	25 640 €
Animation	-	-	-	s	-	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	42 551 €	s	34 547 €	-	-
Médico-technique	-	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	35 742 €	-	-	27 353 €	29 916 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	s	33 677 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 670 €	5 962 €	3 260 €	-	-	-
Animation	-	4 594 €	3 368 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	6 300 €	3 953 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	6 262 €	-	3 028 € ↘	-	-	3 195 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	4 097 € ↘	-	-	4 210 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	4 659 € ↘	3 759 € ↗	-	7 810 €	3 286 €	-
Médico-technique	5 137 €	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	4 920 €	-	3 428 € ↗	-	-	3 332 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

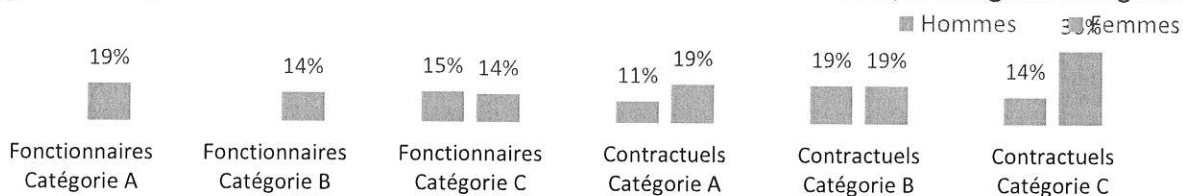
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

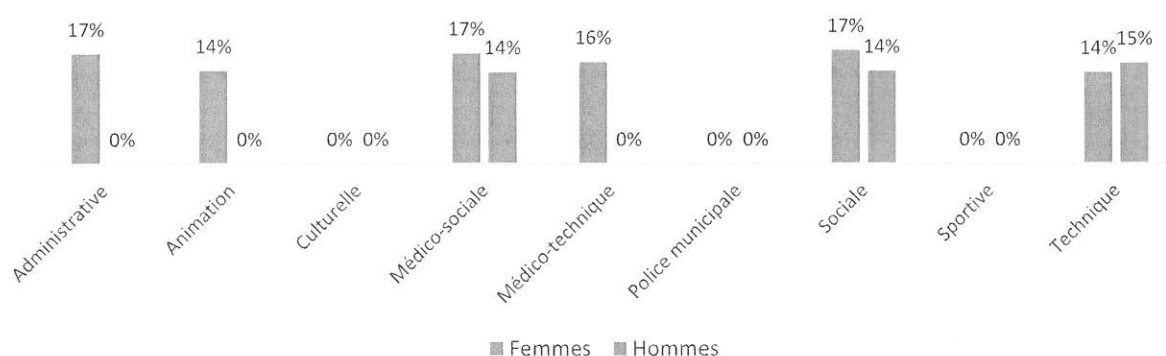
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	s	-	16%	-
Animation	-	-	s	-	s	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	19%	s	15%	s	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	17%	-	-	-	18%	14%
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	14%	s

, 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	-	-	254 €	-	-	-
Animation	-	-	10 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	909 €	381 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	286 € ↗	-	-	19 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	204 € ↘	-	-	925 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5 692 €	762 € ↗	-	-	427 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	9 696 € ↗	-	-	595 €
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 : **septembre 2025**

Accusé de réception en préfecture
031-263101081-20251208-4-DE
Date de réception préfecture : 10/12/2025