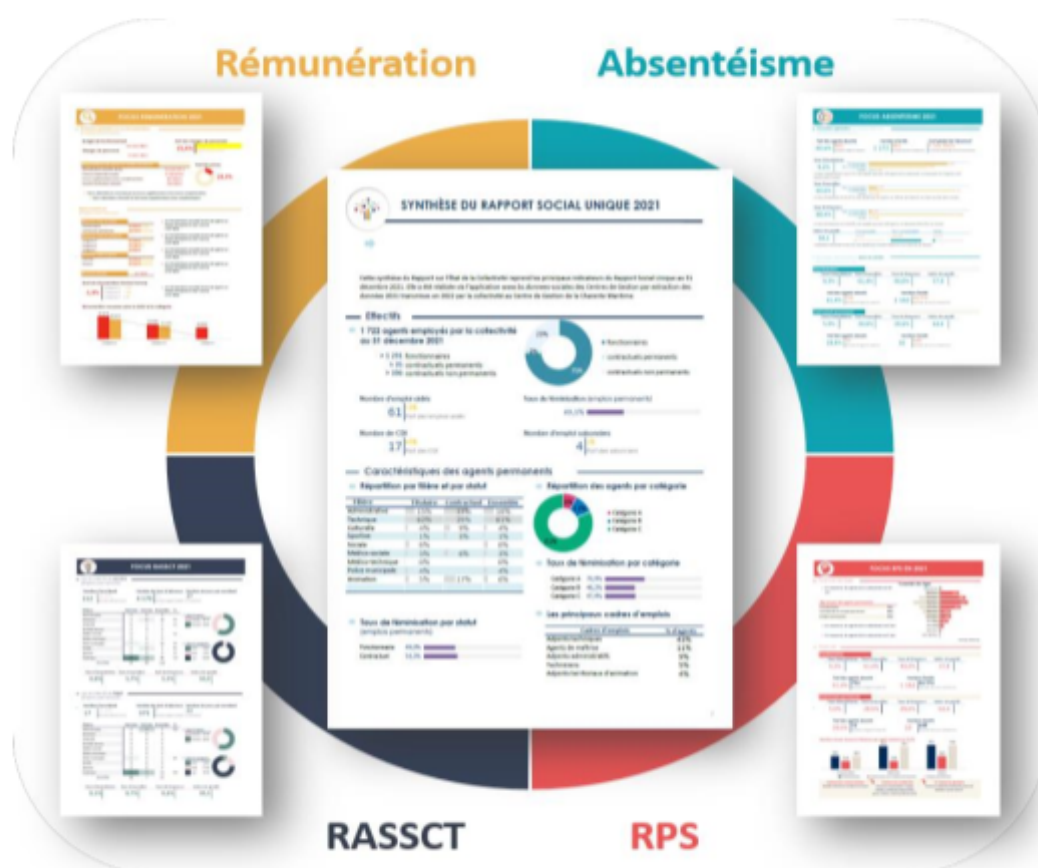


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE LECTOURE

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



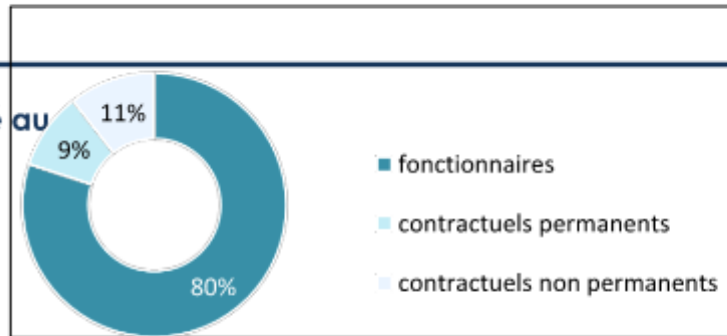
## COMMUNE DE LECTOURE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Gers.

### Effectifs

➔ **85 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 68 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



### Nombre d'emploi aidés

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

### Taux de féminisation (emplois permanents)

47,4%

### Nombre de CDI

3 | 38%  
Part des CDI (tous contrats)

### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

7 | 8%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

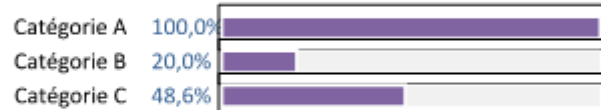
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%		18%
Technique	62%	38%	59%
Culturelle	3%		3%
Sportive	1%		1%
Sociale	6%		5%
Police municipale	1%		1%
Animation	6%	63%	12%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie



➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

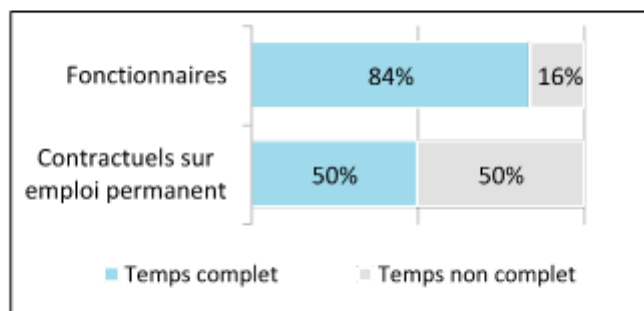


➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
ASEM	5%

## — Temps de travail des agents permanents

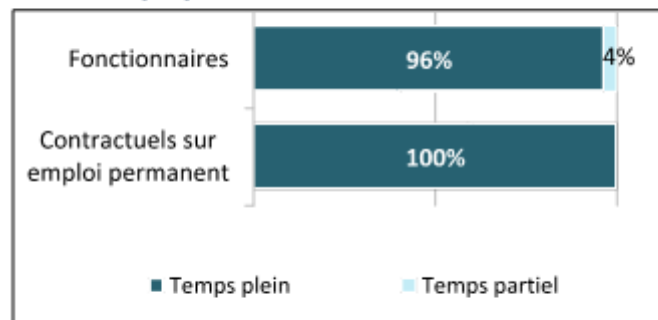
### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



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

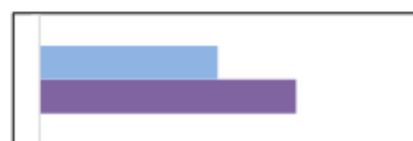
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	100,0%	Animation	60,0%
Sociale	50,0%	Technique	33,3%
Technique	9,5%		

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



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

Hommes 2,8%  
Femmes 4,0%



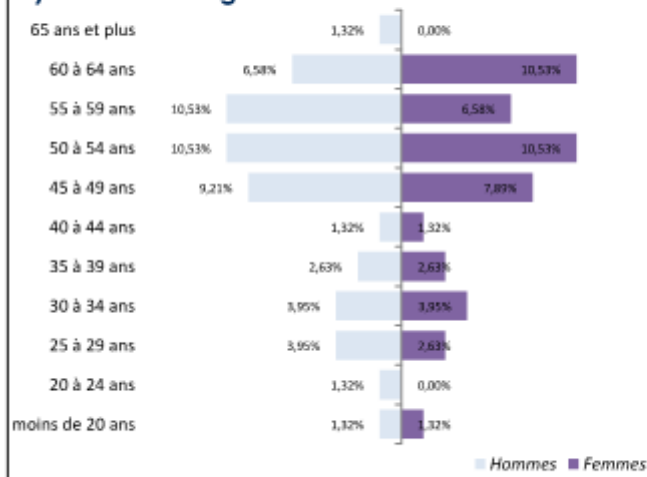
## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	44,8
Emplois permanents	48,9

### ➔ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 80,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	63,9
> Contractuels sur emploi permanent	7,5
> Contractuels sur emploi non permanent	8,9

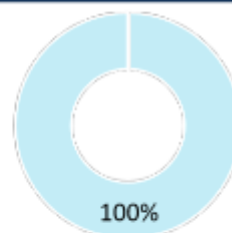
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

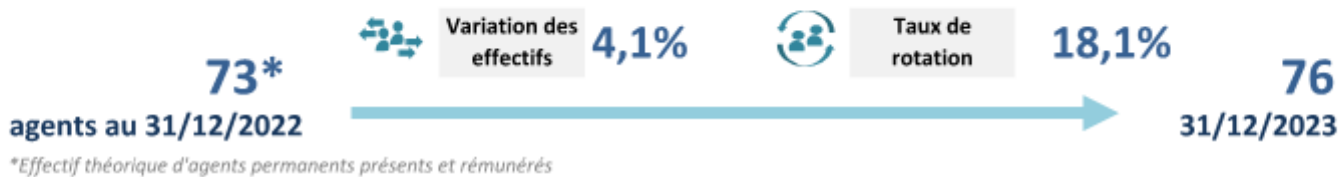
2,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



12 départs

15 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	67%
Démission	8%
Mise en disponibilité de droit	8%
Mise en disponibilité sur demande	8%
Mutation (changement de collectivité)	8%

#### Principaux motifs

Remplaçants	47%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	27%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	7%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

51,5%

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

Part des agents avec avancement de grade

7,4%

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

Part des agents avec promotion interne

2,9%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
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

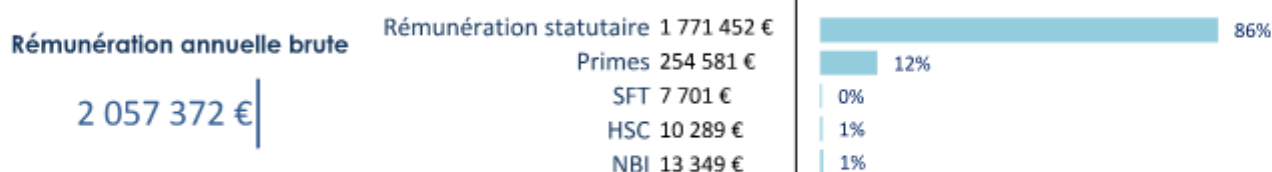
Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

## Budget et rémunérations

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



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



### ➔ 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	s	28 571 €	s
Animation	-	-	-	26 619 €	24 565 €	s
Culturelle	-	-	s	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	-
Sociale	-	-	-	-	29 491 €	-
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	-	-	s	-	28 060 €	s
Moyenne toute filière	s	-	44 628 €	27 226 €	27 932 €	22 374 €

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 12,37 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>13,45%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>1,16%</b>
Emplois permanents	<b>12,37%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 846,35 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	s	s	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	s	s	-	9 181 €	0 €	0%	s	s	-	s	s	-
Catégorie C	3 254 €	39 €	1%	3 542 €	16 €	0%	205 €	0 €	0%	s	s	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 9,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 20,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,53%	5,72%	2,86%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,21%	5,72%	3,48%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,63%	5,72%	3,85%	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)

➔ 35,29 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

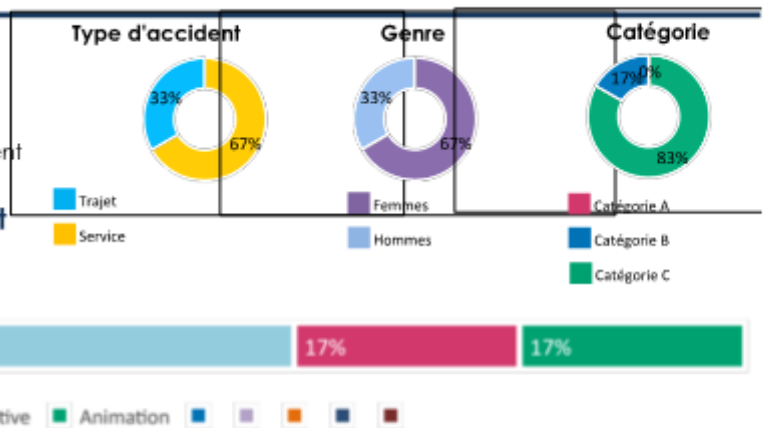
## Accidents du travail

➔ 6 accidents du travail déclarés

7,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

65 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

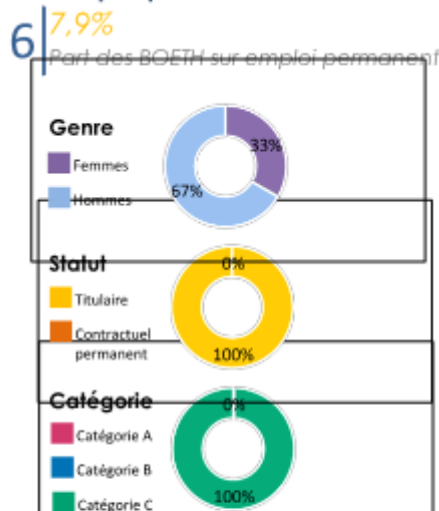
➔ 67% des accidents du travail concernent la filière Technique



## 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



## Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 6 442 €

4 942 € | 1 500 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail ■ Formations habilitations

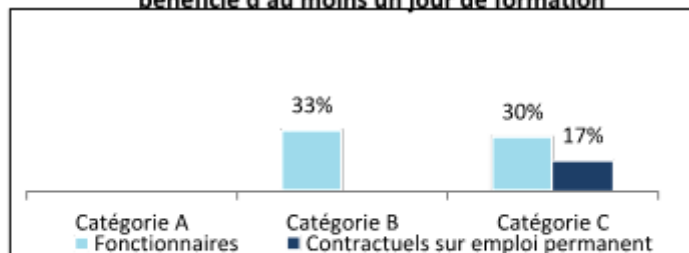
- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail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

## Formation

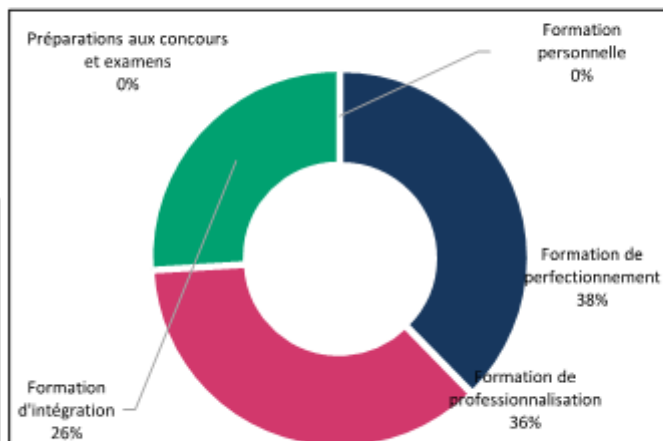
➔ **28% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 22,2%      Hommes 32,5%

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



➔ **Répartition selon le type de formation**



**Le budget consacré à la formation est de 19 300 €**

**Répartition des dépenses par organisme**

CNFPT au titre de la cotisation	90,2%
Autres organismes	1,9%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	7,8%

**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent**

**> 1 jour par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT cotisation obligatoire	74,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	26,0%

## 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	114 €	162 €
Nombre de bénéficiaires	23	62

**L'action sociale**

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

## 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	2
CAP	0
CCP	0

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

## — Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 : août 2024

Version 1



# FOCUS ABSENTEISME 2023

## Emplois permanents uniquement

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

#### Part des agents absents

56,6% | 43  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

53 | 1 067  
Nombre de jours d'absence

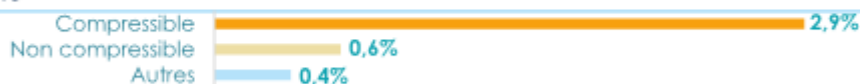
#### Coût global de l'absence tout statut\*

199 496 €  
2,09% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme

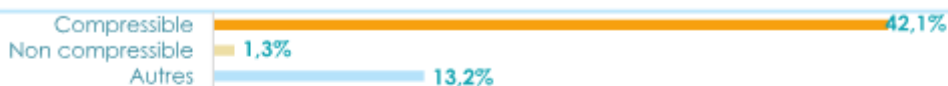
3,8%



Le taux d'absentéisme est de 4 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 4 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition

56,6%



Le taux d'exposition est de 57 %, cela signifie que 57 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

69,7%



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

#### Indice de gravité

20,1

Compressible

19,85

Non compressible

170,00

Autre

8,58

L'indicateur de gravité est de 20, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 20 jours.

### Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

3,6%

Taux d'exposition

58,8%

Taux de fréquence

72,1%

Indice de gravité

18,4

#### Part des agents absents

58,8% | 40  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

49 | 900  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

5,7%

Taux d'exposition

37,5%

Taux de fréquence

50,0%

Indice de gravité

41,8

#### Part des agents absents

37,5% | 3  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

4 | 167  
Nombre de jours d'absence

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	0,0%	0,0%
60 à 64 ans	6,6%	76,9%
55 à 59 ans	5,5%	69,2%
50 à 54 ans	3,1%	37,5%
45 à 49 ans	2,8%	30,8%
40 à 44 ans	6,3%	150,0%
35 à 39 ans	1,1%	25,0%
30 à 34 ans	5,1%	150,0%
25 à 29 ans	0,0%	0,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 6,6%

► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 150%

## 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	2,1%	46,1%	35,5%	16,5
Pour accidents du travail imputables au service	0,8%	5,3%	5,3%	53,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	1,3%	1,3%	3,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,6%	1,3%	1,3%	170,0
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	0,3%	7,9%	3,9%	12,5

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

#### Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,3 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 jour d'arrêt par agent absent

#### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,5 jours d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **2,1%**
- › Taux d'exposition **35,5%**
- › Taux de fréquence **46,1%**
- › Gravité **16,5 jours par arrêt**
- › **27** agents absents pour maladie ordinaire  
25 fonctionnaires 2 contractuels permanents

### Part des agents absents

**35,5%** | **27**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**35** | **577**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires

**36,76%**

Contractuels permanents

**25,00%**

##### Selon le genre

Femmes

**41,67%**

Hommes

**30,00%**

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

65 ans et plus **0,0%**

60 à 64 ans **5,1%**

55 à 59 ans **1,4%**

50 à 54 ans **3,0%**

45 à 49 ans **0,1%**

40 à 44 ans **5,6%**

35 à 39 ans **1,1%**

30 à 34 ans **1,1%**

25 à 29 ans **0,0%**

20 à 24 ans **0,8%**

Moins de 20 ans **0,0%**

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 5,6%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,8%**
- › Taux d'exposition **6,6%**
- › Taux de fréquence **6,6%**
- › Gravité **43,4 jours par arrêt**
- › **5** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
4 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

### Part des agents absents

**6,6%** | **5**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**5** | **217**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires

**5,88%**

Contractuels permanents

**12,50%**

##### Selon le genre

Femmes

**8,33%**

Hommes

**5,00%**

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

65 ans et plus **0,0%**

60 à 64 ans **1,5%**

55 à 59 ans **0,4%**

50 à 54 ans **0,0%**

45 à 49 ans **2,6%**

40 à 44 ans **0,4%**

35 à 39 ans **0,0%**

30 à 34 ans **0,0%**

25 à 29 ans **0,0%**

20 à 24 ans **0,0%**

Moins de 20 ans **0,0%**

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 2,6%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- > Taux d'absentéisme **0,6%**
- > Taux d'exposition **1,3%**
- > Taux de fréquence **1,3%**
- > Gravité **170 jours par arrêt**
- > **1** agent absent  
1 fonctionnaire

### Part des agents absents

**1,3%** | **1**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**1** | **170**  
Nombre de jours d'absence

### > Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires

**1,47%**

Contractuels permanents

**0,00%**

#### Selon le genre

Femmes

**0,00%**

Hommes

**2,50%**

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

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

- > Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 3,6%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- > Taux d'absentéisme **0,3%**
- > Taux d'exposition **3,9%**
- > Taux de fréquence **7,9%**

### Part des agents absents

**3,9%** | **3**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **75**

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- > Taux d'absentéisme **0,1%**
- > Taux d'exposition **9,2%**
- > Taux de fréquence **7,9%**

### Part des agents absents

**9,2%** | **7**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **28**

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

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

### Part des agents absents

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

### Nombre d'arrêts

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

### > Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes

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

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

20 à 24 ans

0,0%

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

##### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

##### 2/Absences médicales

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

##### 3/ Absences globales

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

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

## > Les indicateurs d'absences

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

### Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

## Réalisation

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



Date de publication : **août 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

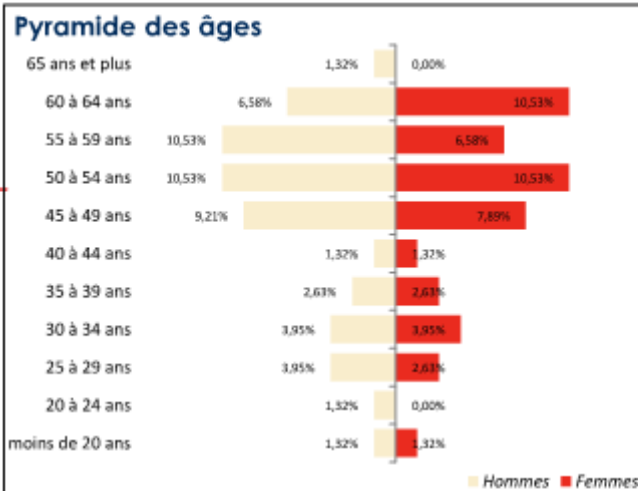
En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	44,8
Emplois permanents	48,9

En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 45 ans



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,6%	58,8%	72,1%	18,4

#### Part des agents absents

58,8% | 40  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

49 | 900  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,7%	37,5%	50,0%	41,8

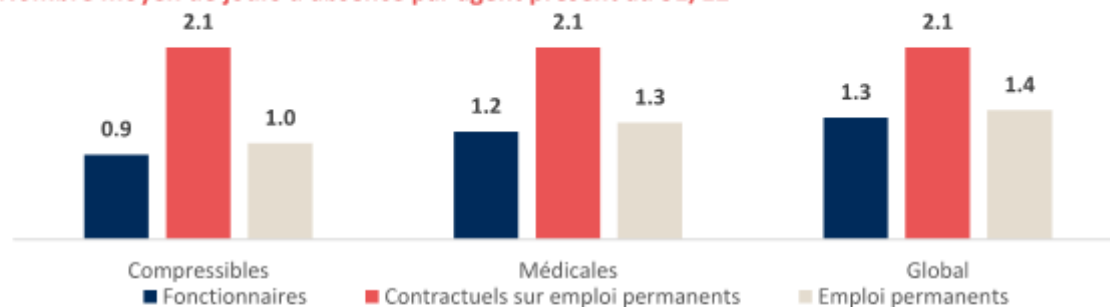
#### Part des agents absents

37,5% | 3  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

4 | 167  
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	
Sociale	20,5
Technique	15,7
Animation	5,0
Femmes	10,8
Hommes	9,3
Fonctionnaires	9,4
Contractuels permanents	25,7

## 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 18,1%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 6,58 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	4,0
Accident de trajet	1,0
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
Adjoints techniques	48,2%	63
Adjoints administratifs	36,0%	141
Animateurs	15,1%	59

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2019)	✓
Existence d'un <b>plan de prévention des RPS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérigènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✗

## – Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

25

1 500 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

4 942 €

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	1 500 €	25	60 €
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...)	4 942 €		

## – 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
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

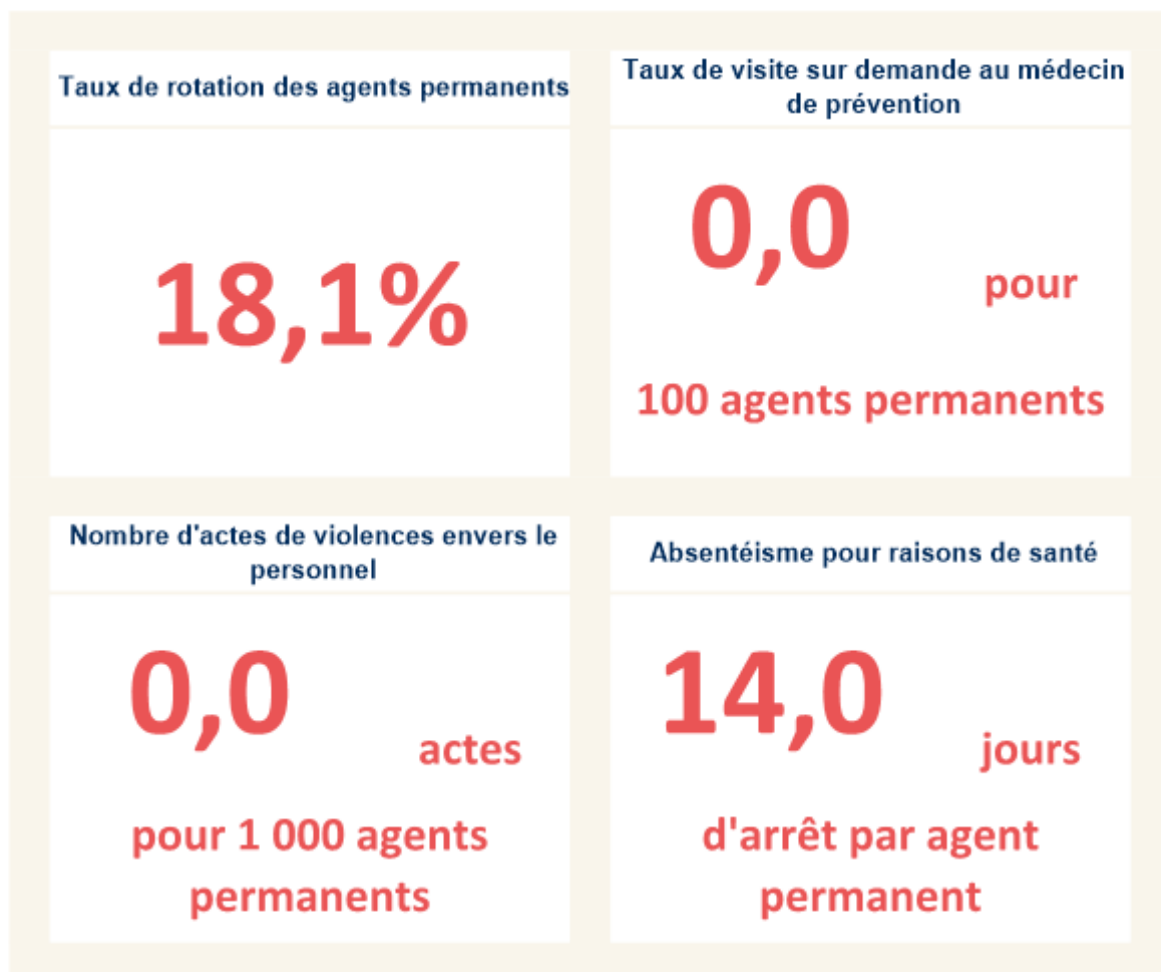
	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	72
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

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

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

---



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

## Réalisation

---

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



Date de publication : **août 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

5 826 110 €

### Charges de personnel

3 302 578 €

### Part des charges de personnels

56,7%

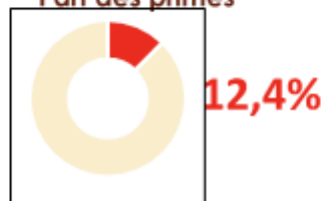
55,2%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	2 057 372 €
Primes et indemnités versées	254 581 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	10 289 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	13 349 €

### Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 846 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	29 363 €
Contractuels permanents	24 035 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 29 363 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	s
Catégorie B	37 272 €
Catégorie C	27 506 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 506 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	29 669 €
Femmes	27 863 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 27 863 €

### Moyenne globale

28 803 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 28 803 €

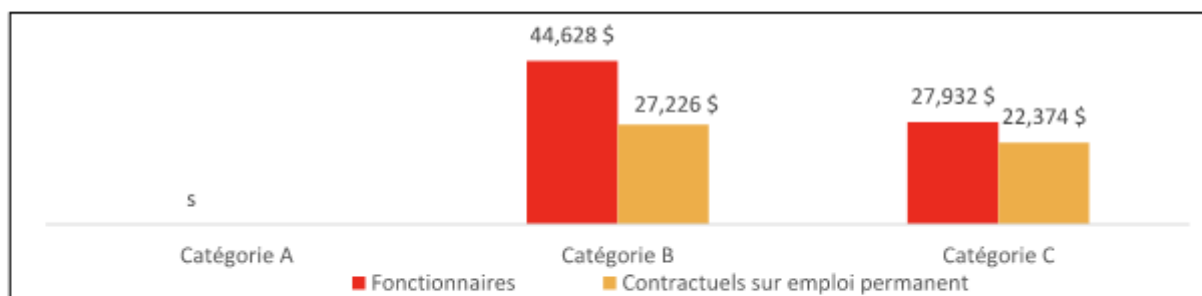
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Catégorie A	-
Catégorie B	-76,5%
Catégorie C	-3,5%

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



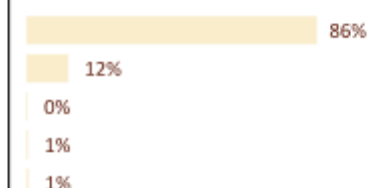
## Primes (Emplois permanents)

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

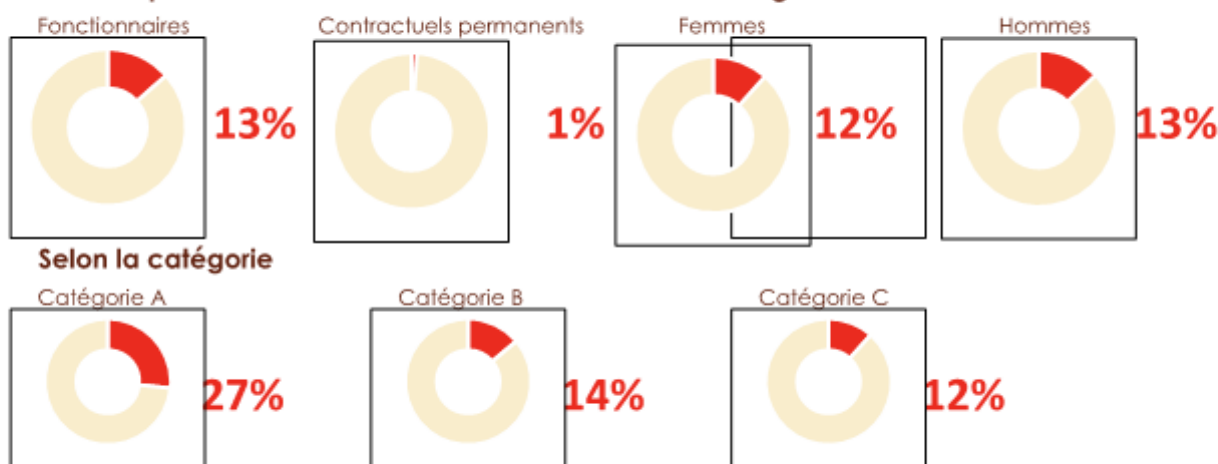
Rémunération annuelle brute :

**2 057 372 €**

Rémunération statutaire	1 771 452 €
Primes	254 581 €
SFT	7 701 €
HSC	10 289 €
NBI	13 349 €



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



## Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	s	s	28 307 €	-
Animation	-	-	s	s	23 529 €	-
Culturelle	-	-	-	s	24 681 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	s
Sociale	-	-	-	-	29 491 €	-
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	-	-	-	s	27 006 €	28 080 €
Moyenne toute filière	s	-	s	23 929 €	27 968 €	27 027 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	26,7%	0,0%	0,0%	16,8%	11,1%	12,3%

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

	Nb h.		Nb h.
Sociale	20,50	Femmes	10,8
Technique	15,71	Hommes	9,3
Animation	4,98		

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	16 200 €		4 165 €		14 160 €	
Animation			2 638 €			
Culturelle			3 015 €		6 646 €	
Sociale			2 645 €			
Sportive					2 744 €	
Technique			2 533 €		13 608 €	3 660 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			929 €			
Animation			97 €			
Culturelle						
Sociale						
Sportive						
Technique						668 €

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

Filières	IFSE									CIA								
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
Technique			-1 127 €															

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 : août 2024  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



## FOCUS RASCT 2023

### Les accidents de service (Emplois permanents)

#### Nombre d'accidents

4

0,0%

Part sans arrêt de travail

#### Nombre de jours d'absence

248

4

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

#### Nombre de jours par accident

62

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	1	1	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	1	2	3	75%
Ensemble	1	3	4	

#### Selon le genre

Femmes 75,0%

Hommes 25,0%

#### Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 25,0%

Cat C 75,0%

#### Taux d'absentéisme

0,8%

#### Taux d'exposition

5,3%

#### Taux de fréquence

5,3%

#### Indice de gravité

53,5

### Les accidents de trajet (Emplois permanents)

#### Nombre d'accidents

2

0,0%

Part sans arrêt de travail

#### Nombre de jours d'absence

144

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

#### Nombre de jours par accident

72

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	50%
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	1	0	1	50%
Ensemble	1	1	2	

#### Selon le genre

Femmes 50,0%

Hommes 50,0%

#### Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

#### Taux d'absentéisme

0,0%

#### Taux d'exposition

1,3%

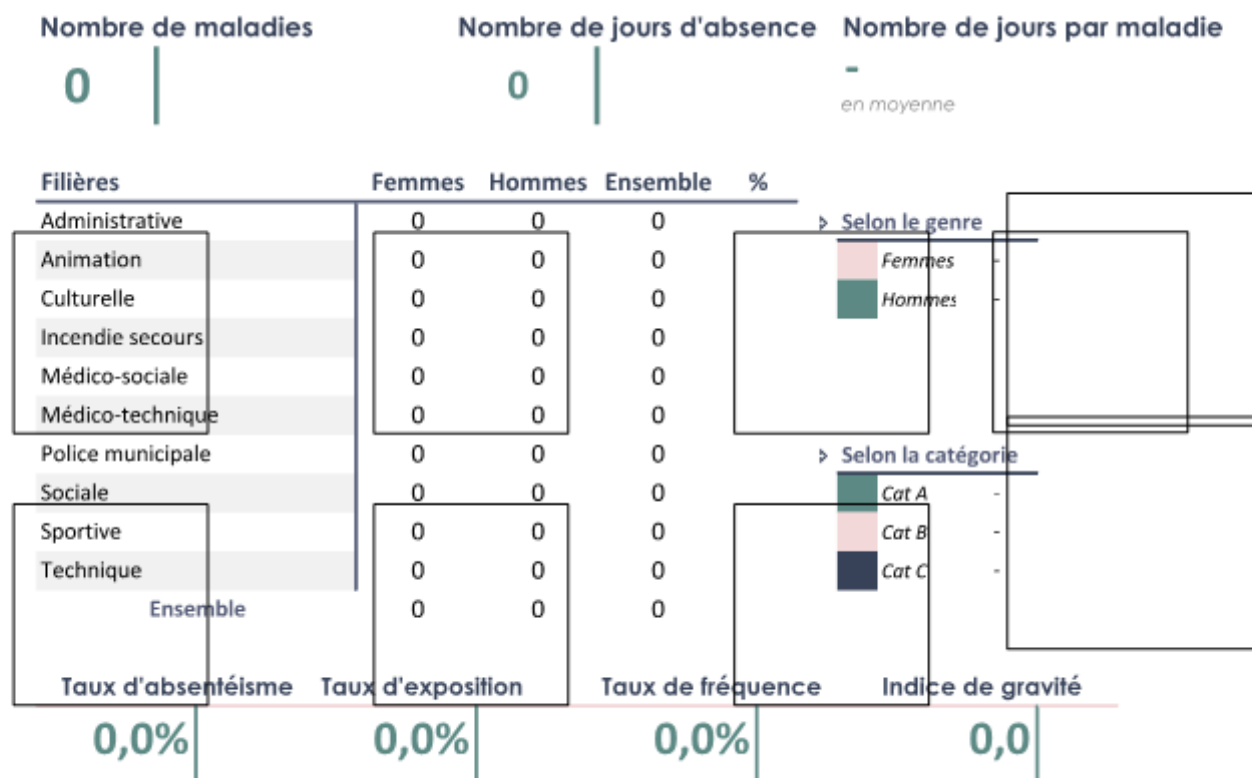
#### Taux de fréquence

1,3%

#### Indice de gravité

3,0

## Les maladies professionnelles



## Inaptitudes



**Demands ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année**

	Femmes	Hommes
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	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	2	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

## Agents affectés à la prévention

### Agents affectés à la prévention

2 | 0  
en ETPR

Assistants de prévention*	2	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

25

6 442 €

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	1 500 €	25	60 €
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...)	4 942 €		

## – Documents et démarches de prévention

---

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2019)	✓
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérigènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✗

## – Réunions statutaires

---

### Nombre de réunions statutaires

2

### Nombre de réunions du FSSSCT

0

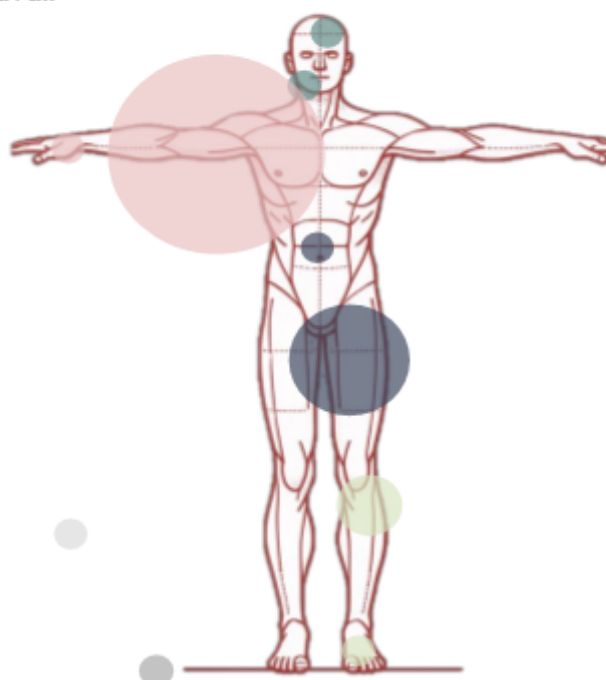
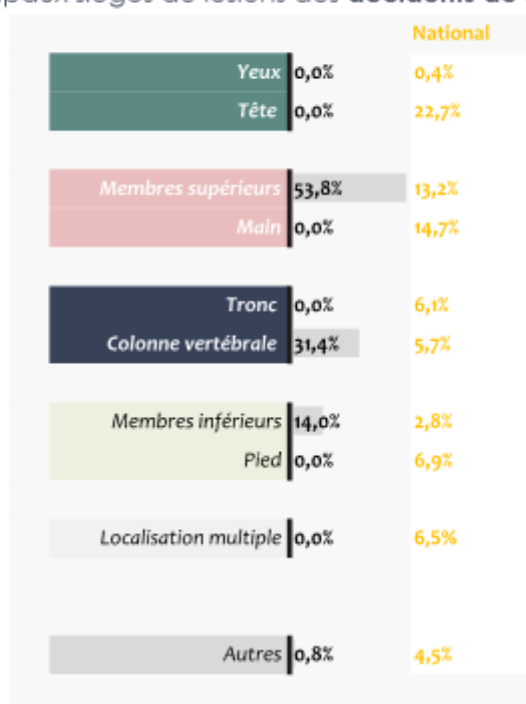
0  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## 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

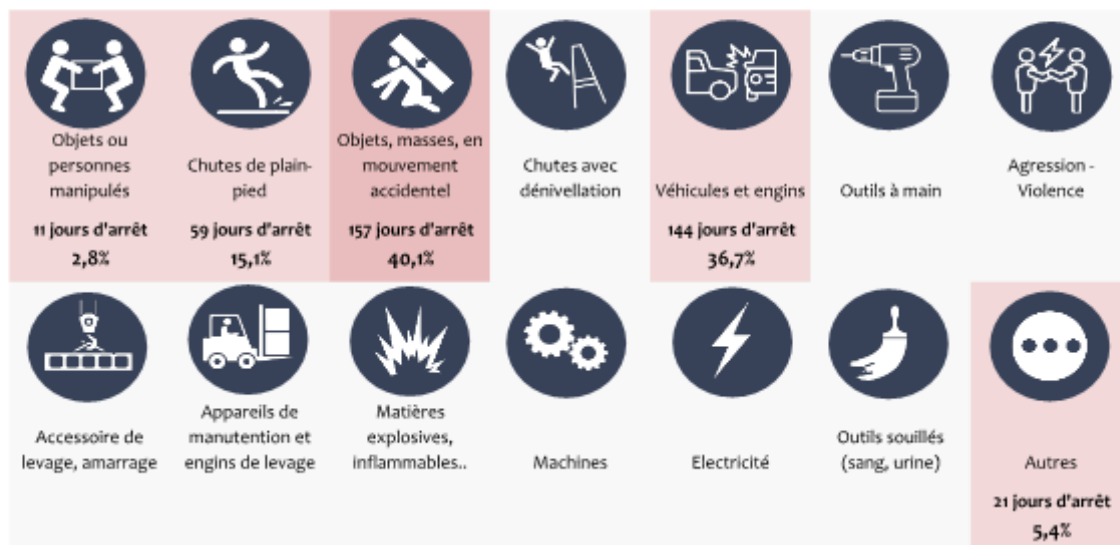


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



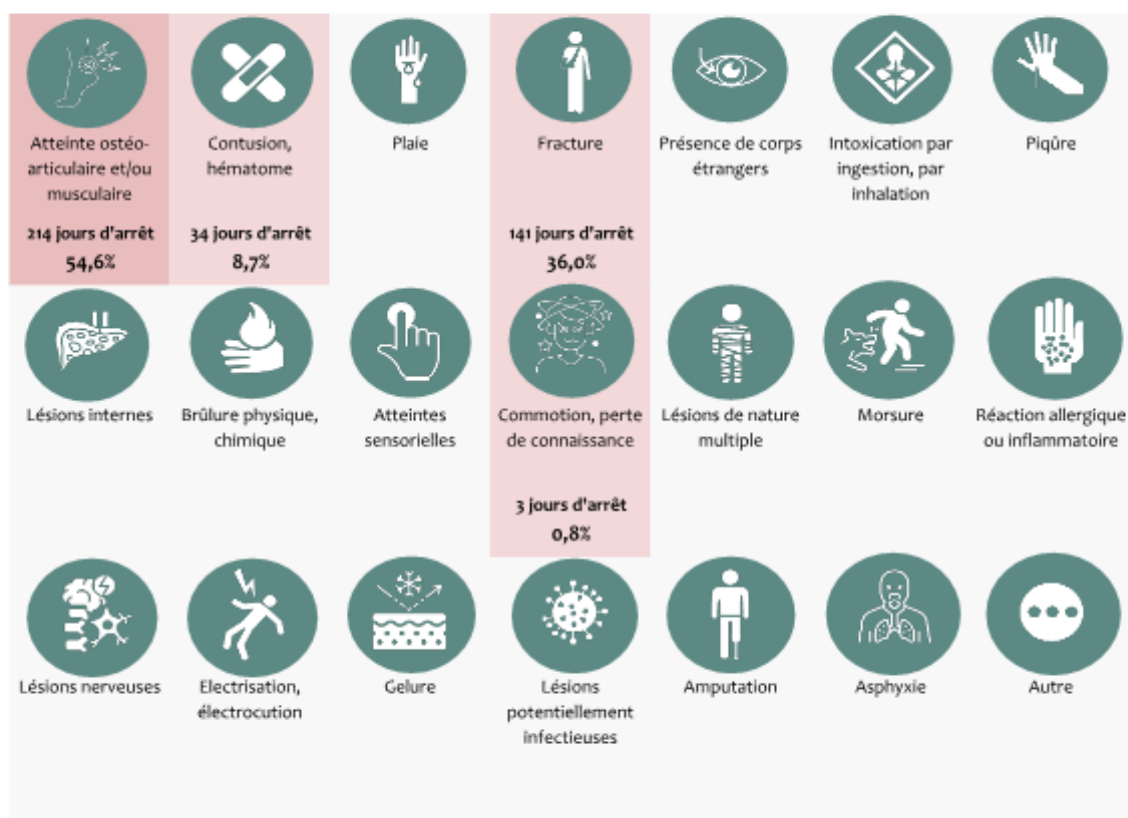
- › Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentant 53,8% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (40,1% 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 (54,59% des jours d'arrêts)

## Les maladies professionnelles

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



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



## – Documents et démarches de prévention complémentaires

---

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

## – 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 : **août 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1