SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

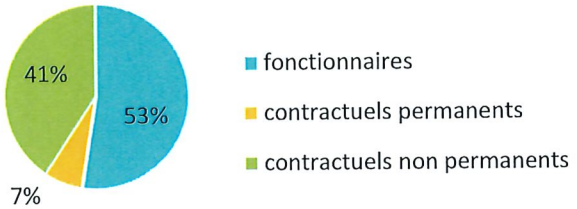
COMMUNE DE MONTREJEAU

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

Effectifs

59 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **31** fonctionnaires
> **4** contractuels permanents
> **24** contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

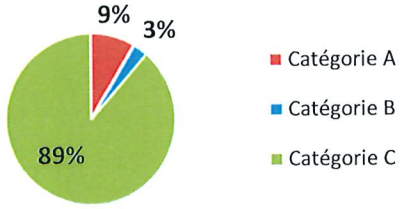
- 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

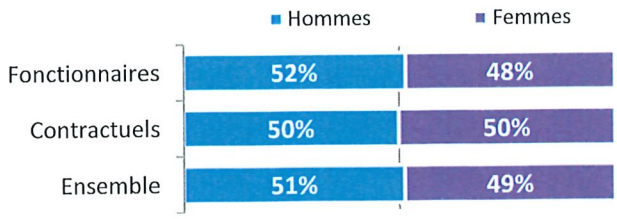
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	50%	37%
Technique	48%	25%	46%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%	25%	9%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

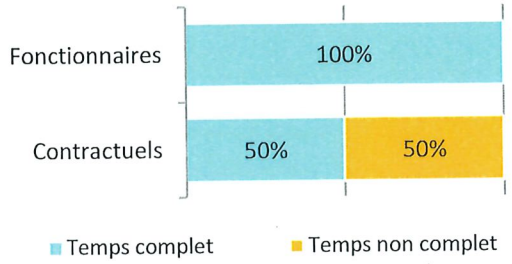


Les principaux cadres d'emplois

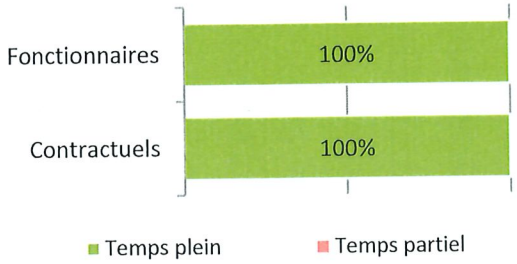
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	29%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	6%
ATSEM	6%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels

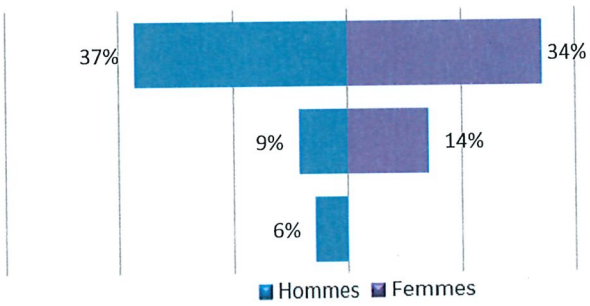
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,02
Contractuels permanents	46,25
Ensemble des permanents	**51,36**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,38

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

53,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **31,80** fonctionnaires
> **2,61** contractuels permanents
> **19,24** contractuels non permanents

97 643 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

Mouvements

En 2022, 1 arrivée d'agent permanent et 3 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
37 agents	35 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-3,1%
Contractuels	↘	-20,0%
Ensemble	↘	-5,4%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	67%
Mise en disponibilité	33%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de détachement	100%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

8 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55,59 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 026 519 €	Charges de personnel*	1 682 389 €	→	Soit 55,59 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 024 197 €
Primes et indemnités versées :	143 075 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 052 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 667 €
Supplément familial de traitement :	1 455 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
520 899 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

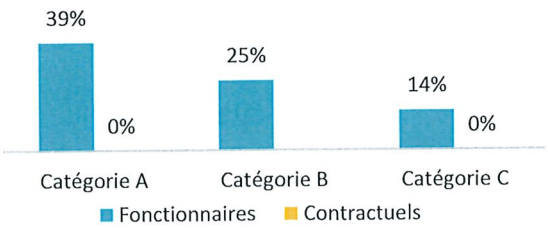
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	s		27 552 €	s
Technique			s		26 444 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		s			25 807 €	
Police					30 755 €	
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	**s**	**s**	**s**		**27 145 €**	**s**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,97 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,96%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	13,97%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- En 2022, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

En moyenne, 0,5 jour d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 35,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré en 2022

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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **3 500 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

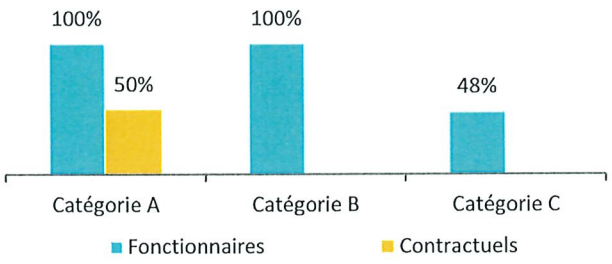
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

Formation

En 2022, 48,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



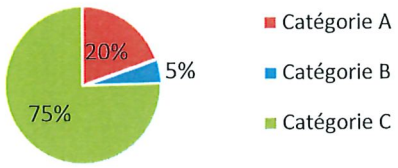
5 325 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	30 %

61 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	93%
Interne à la collectivité	7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

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

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

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023 *Version 4*

SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2022

RASSCT

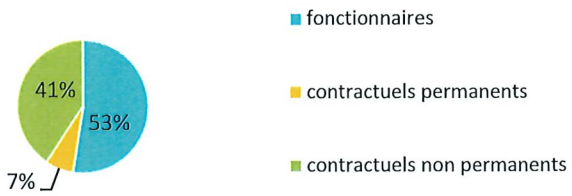
COMMUNE DE MONTREJEAU

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

59 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

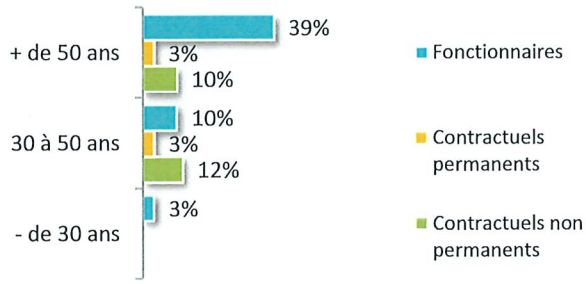
> **31** fonctionnaires
> **4** contractuels permanents
> **24** contractuels non permanents



En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	52,02 ans
Contractuels permanents	46,25 ans
Ensemble	**51,36 ans**
Contractuels non permanents	26 ans

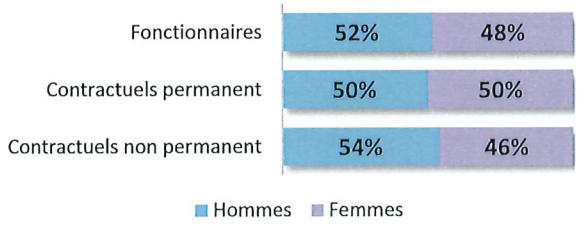
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



53,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

> **31,8** fonctionnaires
> **2,6** contractuels permanents
> **19,2** contractuels non permanents

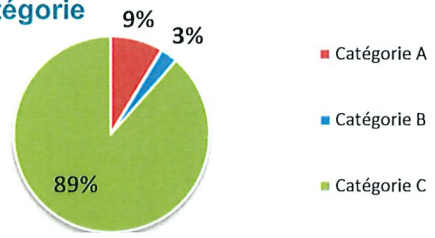
Répartition par genre et par statut



Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	35%	50%	37%
Technique	48%	25%	46%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%	25%	9%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents permanents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints techniques	**37%**
Adjoints administratifs	29%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	6%
ASEM	6%

Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

Les accidents de service

➪ Aucun accident de service constaté dans la collectivité

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ➪ Taux d'absentéisme[1] : 0,00 %
- ➪ Taux d'exposition[2] : 0 %
- ➪ Taux de fréquence[3]: 0 %
- ➪ Indice de fréquence[4] : 0
- ➪ Gravité[5] : Aucun arrêt
- ➪ Taux de gravité[6] : 0 ‰

Les accidents de trajet

➪ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ➪ Taux d'absentéisme[1] : 0 %
- ➪ Taux d'exposition[2] : 0 %
- ➪ Taux de fréquence[3]: 0 %
- ➪ Indice de fréquence[4] : 0
- ➪ Gravité[5] : Aucun arrêt
- ➪ Taux de gravité[6] : 0 ‰

1Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)

*2Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*

*3 Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021*

4 Nombre d'accidents x 10^3 / Nombre d'heures payées / 1820

5 Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

*6 Nombre de jours d'arrêt *10^3/ Nombre total d'heures payées*

Les maladies professionnelles

- Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme[1] : 0,00 %
- Taux d'exposition[2] : 0 %
- Taux de fréquence[3]: 0 %
- Gravité[4] : Aucun arrêt

1Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)

*2Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*

*3 Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021*

4 Nombre d'accidents x 10^3 / Nombre d'heures payées / 1820

Inaptitudes

Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2022

Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2022

- Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- Aucune retraite pour invalidité
- Aucun licenciement pour inaptitude physique
- Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

- Un assistant ou conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)
- Aucun médecin de prévention
- Aucun infirmier des services de prévention

Actions liées à la prévention

Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	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	3 500 €		

Documents et démarches de prévention

- La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2018 et mis à jour en 2018
- La collectivité ne dispose pas de plan de prévention des risques psychosociaux
- La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- La collectivité n'a pas mis en place d'autre démarche de prévention des risques
- La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- La collectivité ne dispose pas d'un registre de santé et de sécurité au travail

Réunions statutaires

La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- 4 réunions du Comité Social Territorial
- Aucune réunion du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

Précisions

Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : septembre 2023 *Version 1*

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.
Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.
Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique.Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.
Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.
N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022 x 365}} \times 100$

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 lors 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 complet,** 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 complet.

Taux d'exposition : $\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$

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 : $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{(Nombre d'heures payées / 1820)}} \times 1000$

Note de lecture : Si le l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

Gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

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

Taux de gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

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 et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2022

RPS

COMMUNE DE MONTREJEAU

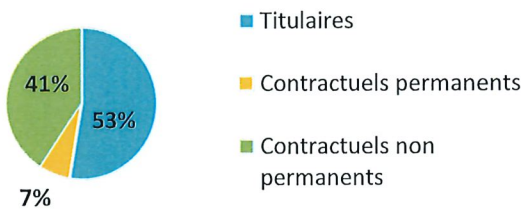
L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Rapport Social Unique 2022. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.
*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	31
Contractuels permanents	4
Ensemble des agents permanents	35
Contractuels non permanents	24
Ensemble des agents	**59**



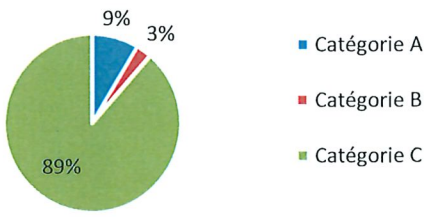
53,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

> **31,8** fonctionnaires
> **2,6** contractuels permanents
> **19,2** contractuels non permanents

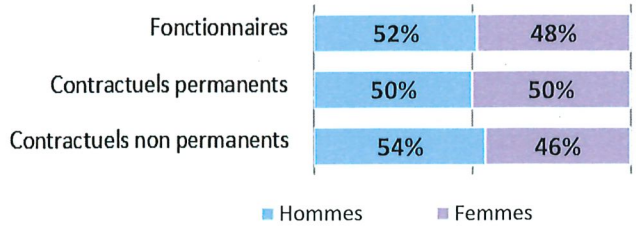
Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	35%	50%	37%
Technique	48%	25%	46%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%	25%	9%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par catégorie



Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité



Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	29%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	6%
ASEM	6%

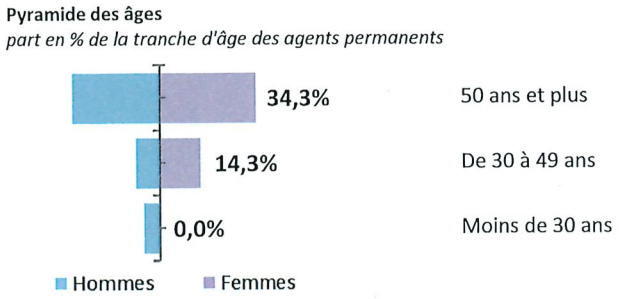
Synthèse sur les risques psycho-sociaux réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	52,02 ans
Contractuels permanents	46,25 ans
Ensemble - agents permanents	51,36 ans

Pyramide des âges des agents permaments



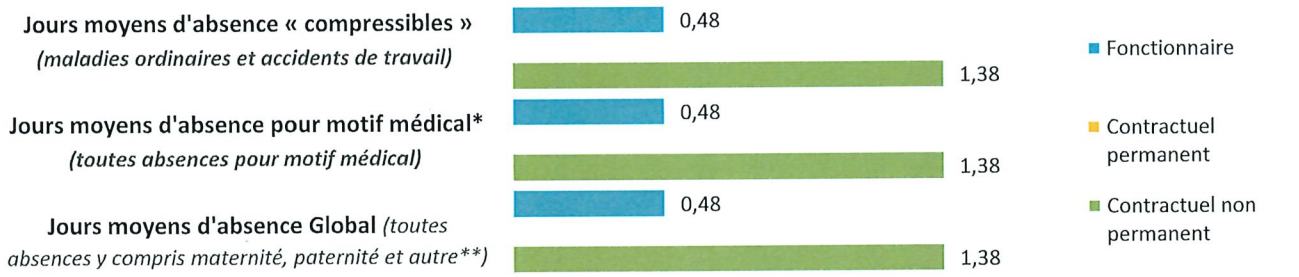
Absence

Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2022



**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*

**Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année*

Télétravail

La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce des fonctions dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

Variation des effectifs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2021*	Effectif physique au 31/12/2022
37 agents	35 agents

	Variation	
Nombre de titulaires	↘	-3,1%
Nombre de contractuels sur emploi permanent	↘	-20,0%
Ensemble des agents sur emploi permanent	↘	-5,4%

** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

Le taux de rotation s'élève à 5,6 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

Aucun accident de travail

** taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total*

	Nombre
Accidents de service	0
Accidents de trajet	0
Maladies professionnelles	0
ATI** au cours de l'année	0

***Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année*

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

%

****Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet*

Documents et démarches de prévention

- La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
  Dernière mise à jour : 2018
- La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- La collectivité ne s'est pas engagée dans d'autres démarches de prévention
- La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- La collectivité ne dispose pas d'un registre de santé et de sécurité au travail
- Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Dépenses, Formations liées à la prévention

- en 2022, il n'y a pas eu de jours de formation* liés la prévention
  **Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.*
- en 2022, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 3 500 €
  **Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.*

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

En 2022, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2022
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2022
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 d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement sexuel

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Droits sociaux

La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

⇨ 4 réunions du Comité Social Territorial

Nombre de jours de grève

	2022
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	0

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2022

Taux de rotation des agents (1)

(1)Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents pemanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 5,6 %

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt	
Congés pour maladie ordinaire	0,4
Congés pour longue maladie et congés longue durée	0,0
Congés pour accidents du travail	0,0
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	0,4

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.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE NOUVELLE-AQUITAINE

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Rapport Social Unique 2021.

Date de publication : septembre 2023 *Version 1*
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

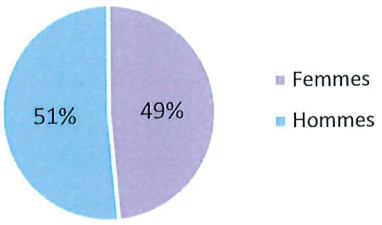
COMMUNE DE MONTREJEAU

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 17 femmes et 18 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

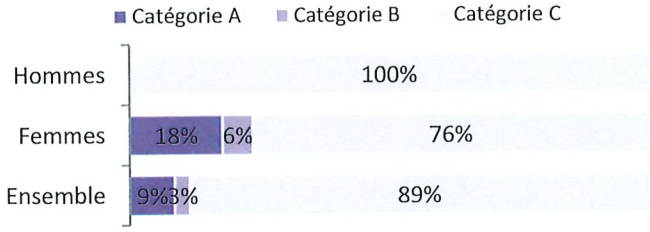


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

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

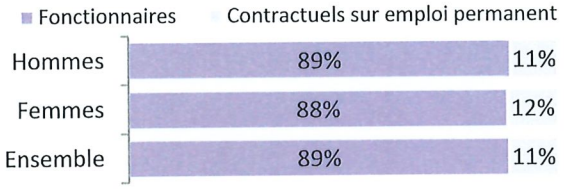
- 17,4 fonctionnaires hommes
- 14,5 fonctionnaires femmes
- 0,7 contractuel homme
- 1,9 contractuelle femme

Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	100%
	Catégorie B	100%
	Catégorie C	42%

12 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes



- **48 % des fonctionnaires sont des femmes et 52 % des hommes**
- **2 contractuels permanents sont des femmes et 2 sont des hommes**

100 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 2 agents en CDI sur 4 agents contractuels, soit 50 %

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	19%	81%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	
Police		100%
Incendie	-	-
Animation		100%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

Le seul cadre d'emplois majoritairement féminin est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	80%

Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des adjoints techniques

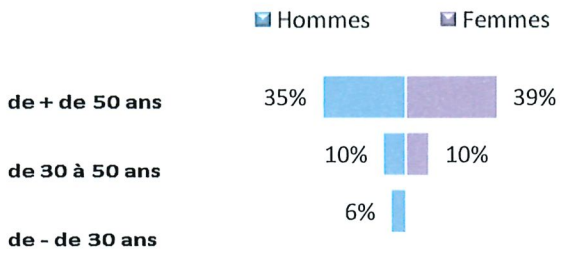
Adjoints techniques	77%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

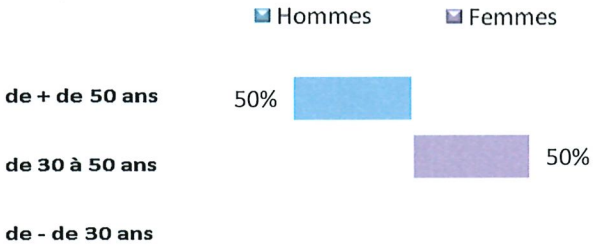
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	54,50	37,50	**52,50**
Hommes	49,69	55,00	**50,28**

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

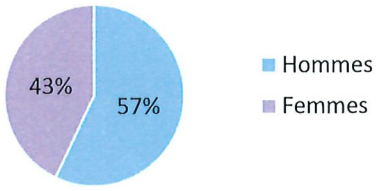


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	44%
Emplois aidés	20%
Apprentis	-

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

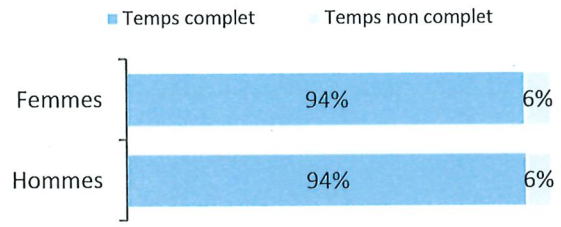
Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- Pour rappel, 48% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

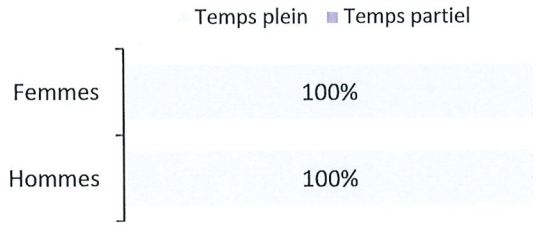
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



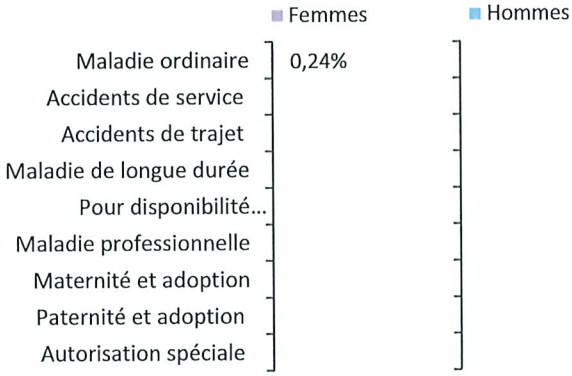
Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**0,24%**	**0,00%**
	Ensemble : 0,12%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**0,24%**	**0,00%**
	Ensemble : 0,12%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**0,24%**	**0,00%**
	Ensemble : 0,12%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme



Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- En moyenne, 0,9 jour d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
  Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les hommes en 2022

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en 2022
- Aucun congé paternité ou adoption en 2022

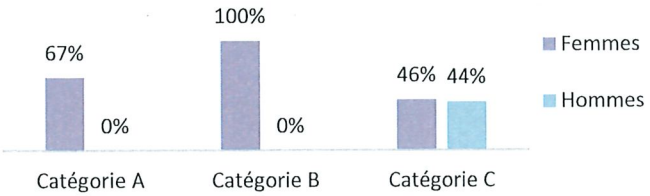
Aucun accident du travail déclaré en 2022

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Formation

17 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

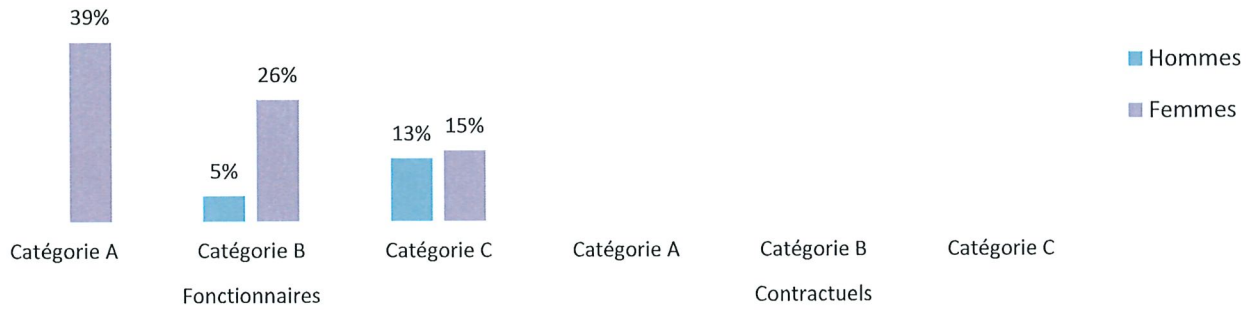


5 départs en formation pour les agents non permanents

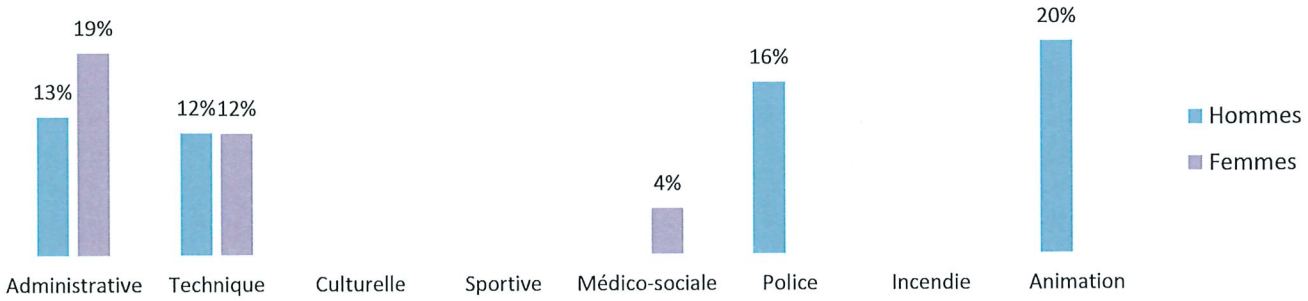
3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 2 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



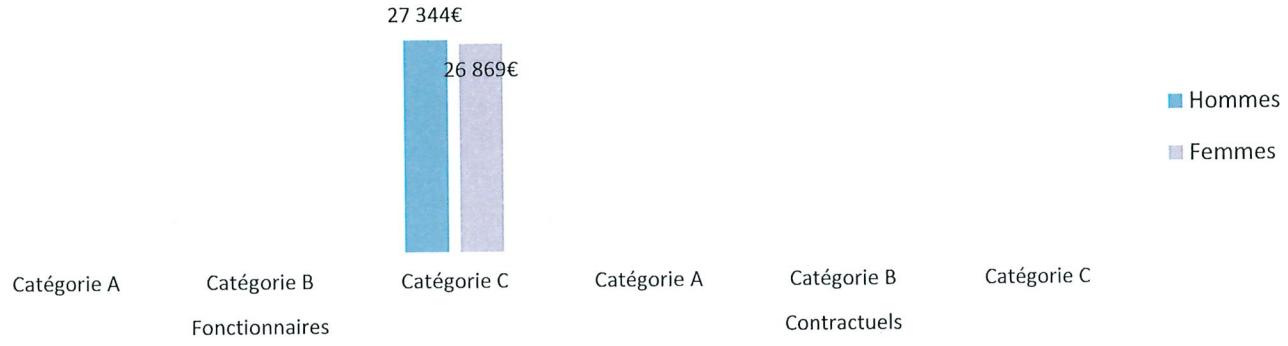
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



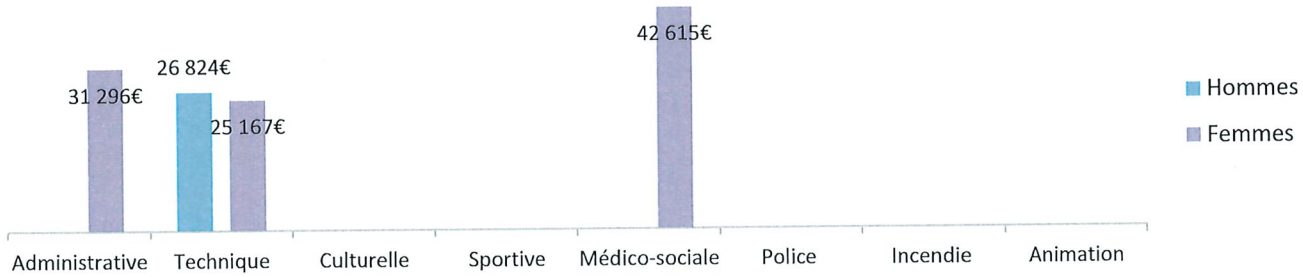
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		22%		26%	13%	17%
Technique			5%		12%	12%
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						11%
Police					16%	
Incendie						
Animation					20%	

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



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		s		s	s	27 665 €
Technique			s		26 809 €	25 167 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		s				s
Police					s	
Incendie						
Animation					s	

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Acte de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :

Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : septembre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne
Version 1

ABS

SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2022

COMMUNE DE MONTREJEAU

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2022

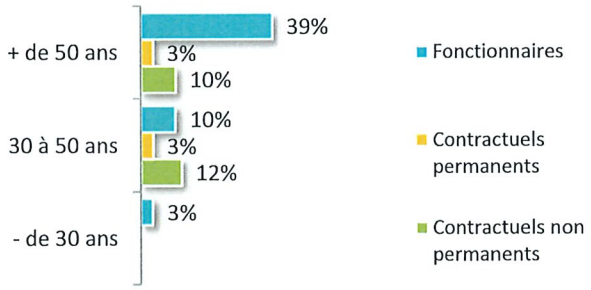
59 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **31** fonctionnaires
> **4** contractuels permanents
> **24** contractuels non permanents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	52,02 ans
Contractuels permanents	46,25 ans
Ensemble	51,36 ans
Contractuels non permanents	34,38 ans

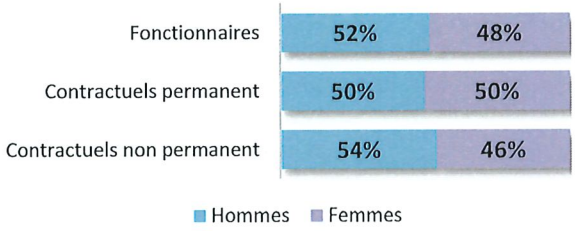
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



53,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

> **31,8** fonctionnaires
> **2,6** contractuels permanents
> **19,2** contractuels non permanents

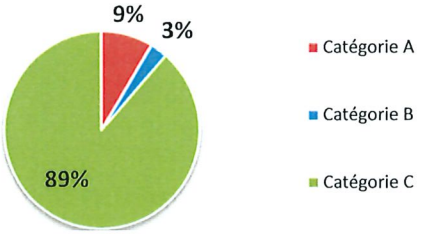
Répartition des agents par genre et par statut



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	35%	50%	37%
Technique	48%	25%	46%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%	25%	9%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	29%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	6%
ASEM	6%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

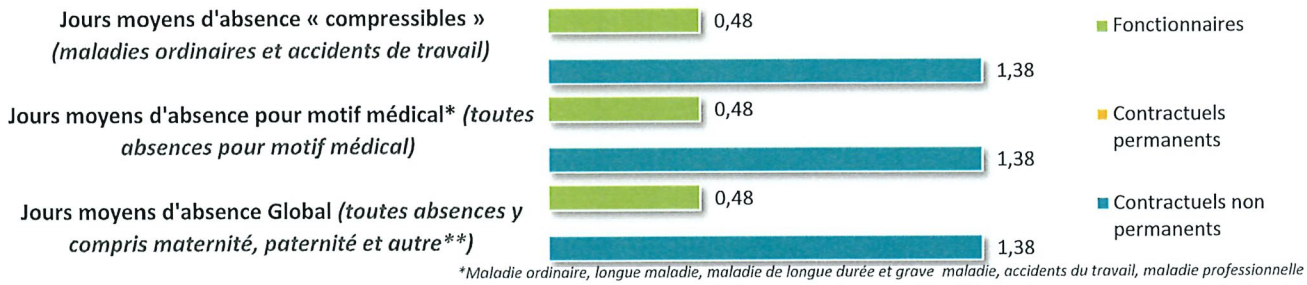
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	0,13%	0,00%	0,12%	0,38%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2022



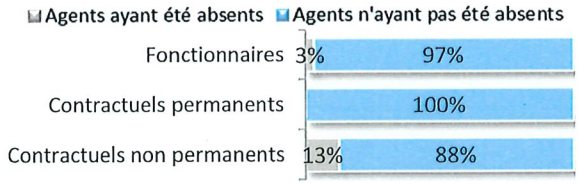
**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

***Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...*

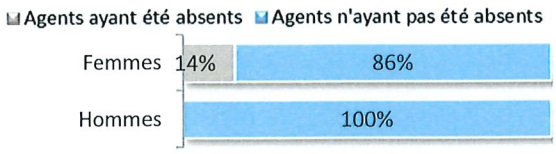
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

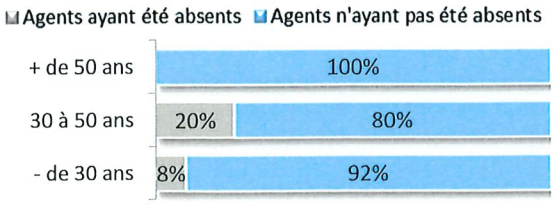
6,8 % des agents absents pour maladie ordinaire



Aucun homme absent et 14 % de femmes absentes



20 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ⇨ Taux d'absentéisme* : **0,22 %**
- ⇨ Taux d'exposition** : **6,78 %**
- ⇨ Taux de fréquence*** : **10,17 %**
- ⇨ Gravité**** : en moyenne, **8 jours par arrêt**
- ⇨ **4 agents absents pour maladie ordinaire**
  1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et 3 contractuels non permanents
- ⇨ **48 jours d'absence pour maladie ordinaire**

	Fonctionnaires	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,13%	0,38%
Taux d'exposition**	3,23%	12,50%
Taux de fréquence***	3,23%	20,83%
Gravité****	15,0	6,6

- ⇨ **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 1,1 %**
- ⇨ **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 50 agents absents pour 100 agents**

** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2022*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

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

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ⇨ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇨ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇨ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇨ Gravité**** : 0
- ⇨ **Aucun agent absent**

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
	-	-

Zoom sur les accidents de service et de trajet

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ⇨ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇨ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇨ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇨ Gravité**** : 0
- ⇨ **Aucun agent absent suite à un accident (service ou trajet)**

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%
	-	-

** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2022*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

Zoom sur les maladies professionnelles

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ⇨ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇨ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇨ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇨ Gravité**** : 0
- ⇨ **Aucun agent absent pour maladies professionnelles**

** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2022*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

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

- ⇨ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0 %**
- ⇨ Taux d'exposition emplois permanents** : **0 %**

Agents permanents ou non :

- ⇨ Indice de durée**** : 0
- ⇨ **Aucun agent absent pour maternité ou paternité**

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

- ⇨ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : **0 %**
- ⇨ Taux d'exposition - emplois permanents** : **0 %**

Agents permanents ou non :

- ⇨ Indice de durée : 0
- ⇨ **Aucun agent absent pour autres raisons**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : septembre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 1

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

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

N.B. Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

** 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'absence

Taux d'absentéisme :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365)}} \times 100$$

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 :

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

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 :

$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2022, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :

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

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.

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension des indicateurs d'absentéisme.