



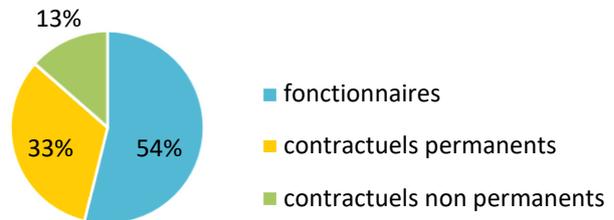
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE MONTREJEAU

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

➔ 52 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 28 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

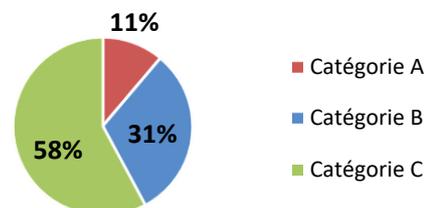
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

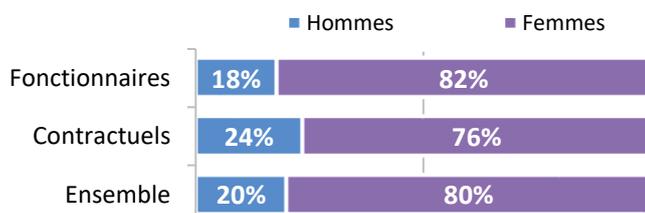
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	11%	6%	9%
Technique	18%	29%	22%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	68%	65%	67%
Police			
Incendie			
Animation	4%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

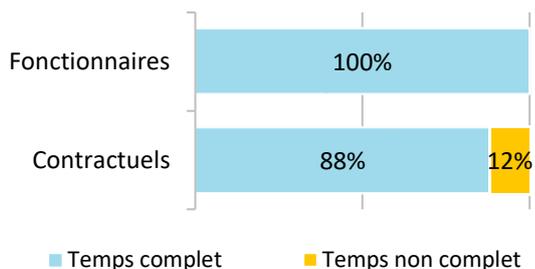


➔ Les principaux cadres d'emplois

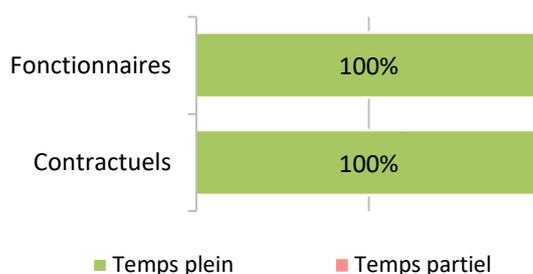
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	24%
Aides-soignants	24%
Adjoints techniques	20%
Adjoints administratifs	7%
Infirmiers	7%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

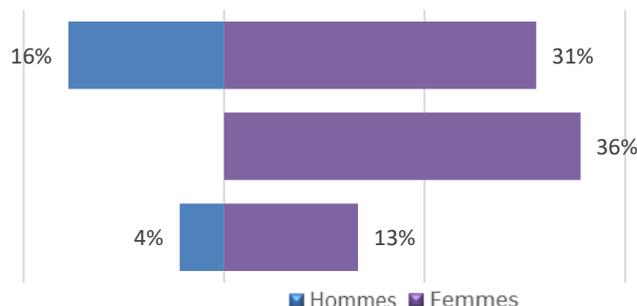
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,86
Contractuels permanents	39,85
Ensemble des permanents	44,83
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,21

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 60,92 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 28,58 fonctionnaires
- > 12,14 contractuels permanents
- > 20,20 contractuels non permanents

110 874 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2022, 2 arrivées d'agents permanents et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
45 agents	45 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-6,7%
Contractuels	↗	13,3%
Ensemble	→	0,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Décès	50%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* 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 examen professionnel

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

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

- ➔ 9 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 65,19 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 494 083 €	Charges de personnel*	2 277 682 €	➔	Soit 65,19 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 200 150 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	247 172 €	631 751 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	9 549 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 675 €	
Supplément familial de traitement :	4 148 €	
Indemnité de résidence :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	114 691 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		s			33 325 €	
Technique					31 416 €	24 404 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	s	31 724 €	23 752 €	29 459 €	s
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s	s	31 724 €	23 752 €	30 030 €	24 917 €

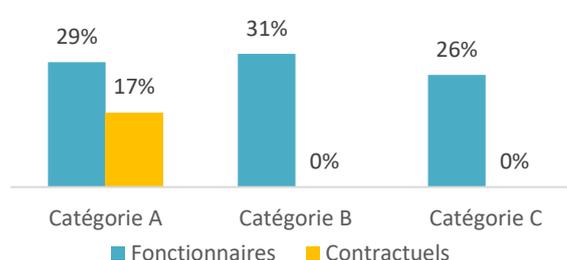
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	27,27%
Contractuels sur emplois permanents	1,53%
Ensemble	20,60%

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 sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 524 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,7 jour d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,22%	0,19%	2,08%	3,44%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,52%	0,19%	2,26%	3,44%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,52%	0,19%	2,26%	7,59%

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)
- ➔ 26,5 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 2 accidents du travail pour 52 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 23 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

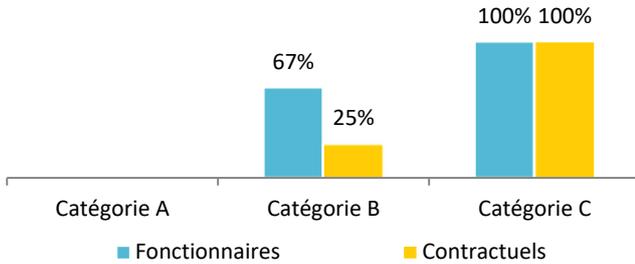
⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2018

Formation

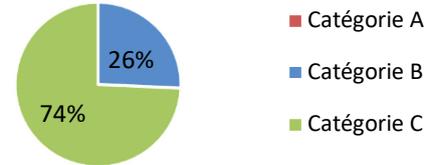
➔ En 2022, 71,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 5 351 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

Frais de déplacement	23 %
Autres organismes	77 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

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

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

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 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.



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 : octobre 2023

Version 4



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

→ CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE 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

→ 52 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 28 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



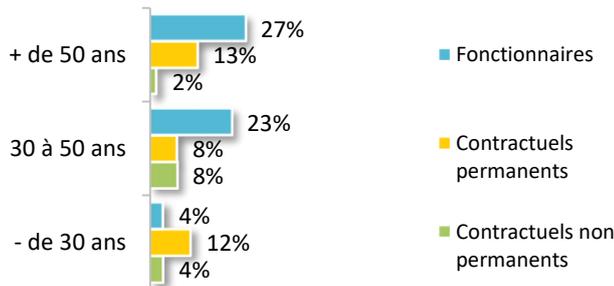
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,86 ans
Contractuels permanents	39,85 ans
Ensemble	44,83 ans
Contractuels non permanents	38 ans

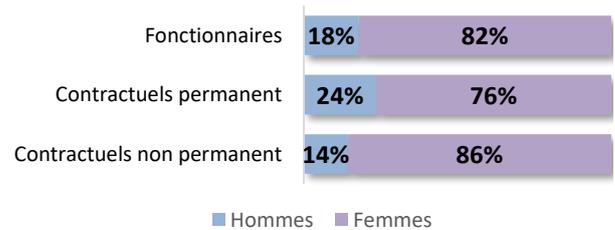
→ 60,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

- > 28,6 fonctionnaires
- > 12,1 contractuels permanents
- > 20,2 contractuels non permanents

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



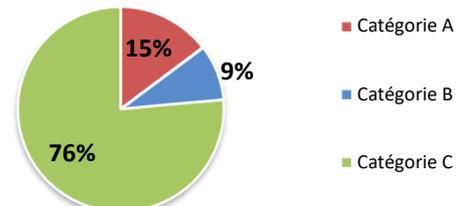
→ Répartition par genre et par statut



→ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	14%	6%	10%
Technique	23%	29%	26%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	59%	65%	62%
Police			
Incendie			
Animation	5%		3%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents permanents par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Agents sociaux	28%
Adjointes techniques	23%
Aides-soignants	13%
Adjointes administratifs	8%
Infirmiers	8%

— Les accidents de service

- ⇒ 2 accidents de service, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 45 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ Un agent a eu au moins un arrêt suite à un accident de service

➔ La filière médico-sociale est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique				
Culturelle				
Sportive				
México-sociale		2	2	100%
Police				
Incendie				
Animation				

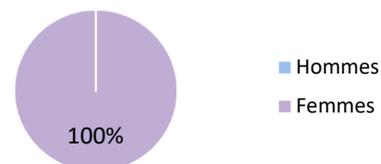
➔ Les agents sociaux sont les plus concernés

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

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

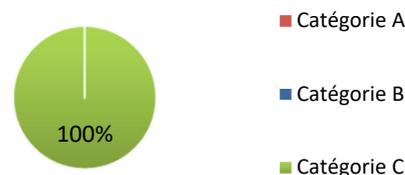
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,24 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 1,92 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 1,92 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 32,83
- ⇒ Gravité⁵ : 22,5 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0,41 ‰

➔ Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,294 %) que pour les hommes (0 %)

➔ La catégorie C est la plus concernée



— Les accidents de trajet

- ⇒ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 0
- ⇒ Gravité⁵ : Aucun arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0 ‰

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

² Nombre 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 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

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

⁶ Nombre de jours d'arrêt *10³ / 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

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

*2 Nombre 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 10³ / 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

- ⇒ Aucun assistant et 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

➔ Aucune action liée à la prévention n'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	0 €		

— 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 cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- ⇒ Aucune réunion 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.

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

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

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.

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.

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

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.

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.

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

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

Note de lecture : Si 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.

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

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

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

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

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE 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.

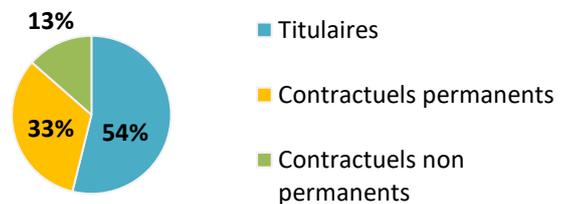
*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

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	28
Contractuels permanents	17
Ensemble des agents permanents	45
Contractuels non permanents	7
Ensemble des agents	52



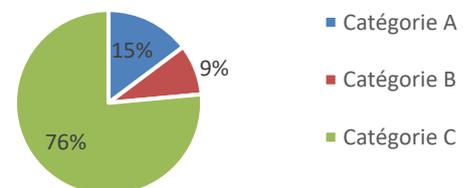
Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	11%	6%	9%
Technique	18%	29%	22%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	68%	65%	67%
Police			
Incendie			
Animation	4%		2%
Total	100%	100%	100%

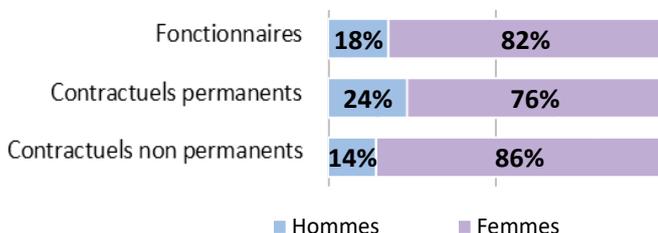
60,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

- > 28,6 fonctionnaires
- > 12,1 contractuels permanents
- > 20,2 contractuels non permanents

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)

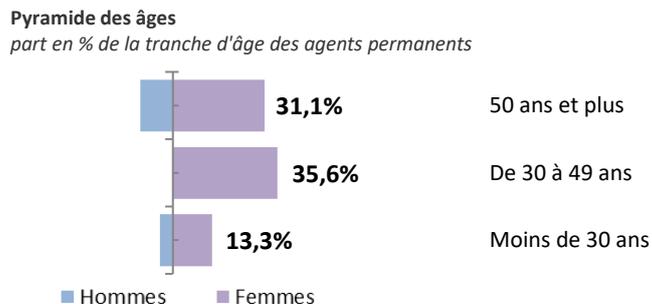
Agents sociaux	32%
Adjoints techniques	26%
Adjoints administratifs	9%
Infirmiers	9%
Attachés	3%

Pyramide des âges

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

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,86 ans
Contractuels permanents	39,85 ans
Ensemble - agents permanents	44,83 ans

➔ Pyramide des âges des agents permanents



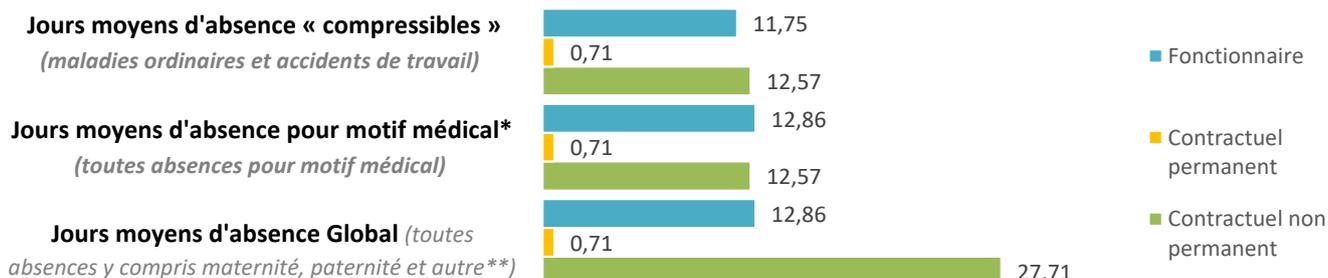
Absence

➔ 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)	3,22%	0,19%	2,08%	3,44%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	3,52%	0,19%	2,26%	3,44%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,52%	0,19%	2,26%	7,59%

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*
Adjointes administratifs	110,7
Auxiliaires de soins	99,5
Infirmiers territoriaux en soins généraux	20,0

*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		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2021*	Effectif physique au 31/12/2022		
45 agents	45 agents	Nombre de titulaires	↘ -6,7%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗ 13,3%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	➔ 0,0%

* 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 4,4 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ 2 accidents de travail en 2022

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

	Nombre
Accidents de service	2
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

	%
Agents sociaux	50,0%

***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 dispose 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, il n'y a pas eu de dépense* liée à la prévention

*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 harcèlement 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 harcèlement 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

➔ 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 permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 4,4 %

➔ 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	6,7
Congés pour longue maladie et congés longue durée	0,7
Congés pour accidents du travail	0,9
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	8,3

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.





SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2022

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE 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

52 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 28 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



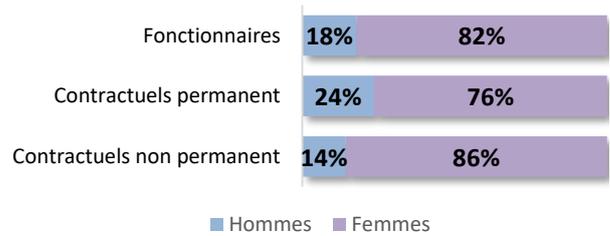
En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,86 ans
Contractuels permanents	39,85 ans
Ensemble	44,83 ans
Contractuels non permanents	38,21 ans

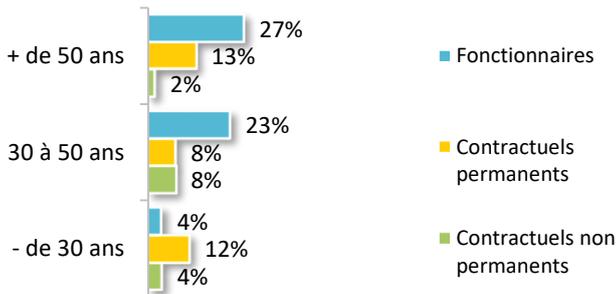
60,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

- > 28,6 fonctionnaires
- > 12,1 contractuels permanents
- > 20,2 contractuels non permanents

Répartition des agents par genre et par statut



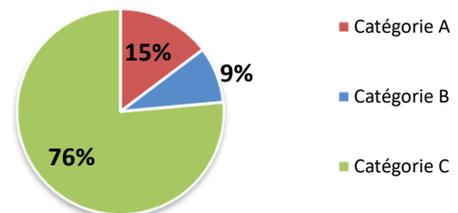
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	14%	6%	10%
Technique	23%	29%	26%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	59%	65%	62%
Police			
Incendie			
Animation	5%		3%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Agents sociaux	28%
Adjointes techniques	23%
Aides-soignants	13%
Adjointes administratifs	8%
Infirmiers	8%

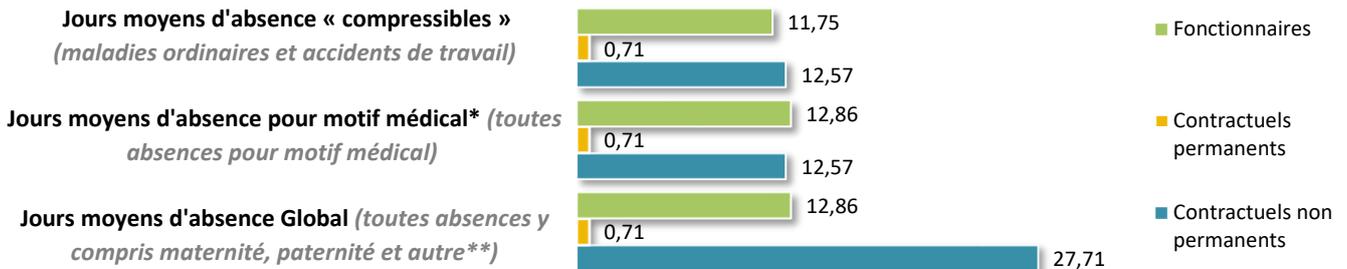
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,22%	0,19%	2,08%	3,44%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	3,52%	0,19%	2,26%	3,44%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,52%	0,19%	2,26%	7,59%

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



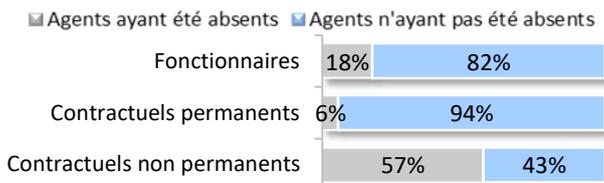
*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**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

19,2 % des agents absents pour maladie ordinaire



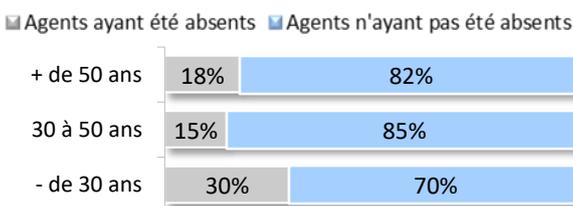
Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,05 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **19,23 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **23,08 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **33 jours par arrêt**
- ⇒ **10 agents absents pour maladie ordinaire**
5 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et 4 contractuels non permanents
- ⇒ **390 jours d'absence pour maladie ordinaire**

30 % d'hommes absents et 17 % de femmes absentes



30 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	2,84%	0,19%	3,44%
Taux d'exposition**	17,86%	5,88%	57,14%
Taux de fréquence***	17,86%	11,76%	71,43%
Gravité****	58,0	6,0	17,6

- ⇒ **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 14,96 %**
- ⇒ **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 30 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

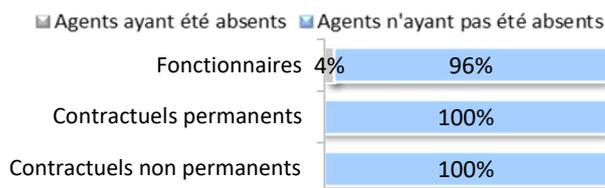
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

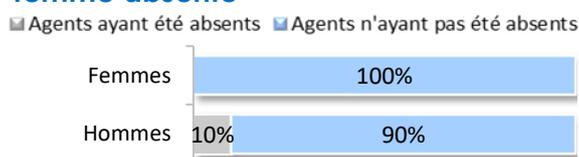
Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

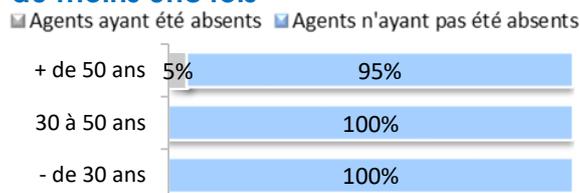
➔ 1,92 % des agents absents



➔ 10 % d'hommes absents et aucune femme absente



➔ 5 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme* : **0,16 %**
 ⇒ Taux d'exposition** : **1,92 %**
 ⇒ Taux de fréquence*** : **1,92 %**
 ⇒ Gravité**** : en moyenne, **31 jours par arrêt**
 ⇒ **1 agent absent**
 1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
 ⇒ **31 jours d'absence**

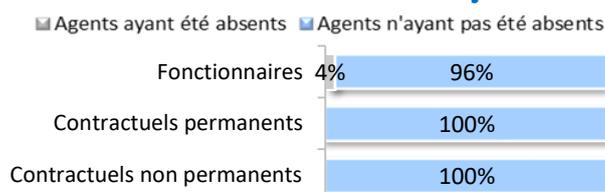
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,30%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	3,57%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	3,57%	0,00%	0,00%
Gravité****	31,0	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 1,7 %

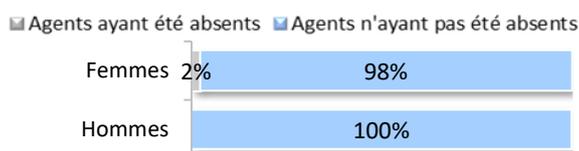
⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 20 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

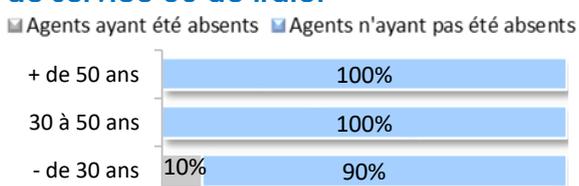
➔ 1,92 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



➔ Aucun homme absent et 2 % de femmes absentes



➔ 10 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme* : **0,21 %**
 ⇒ Taux d'exposition** : **1,92 %**
 ⇒ Taux de fréquence*** : **1,92 %**
 ⇒ Gravité**** : en moyenne, **39 jours par arrêt**
 ⇒ **1 agent absent suite à un accident (service ou trajet)**
 1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
 ⇒ **39 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,38%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	3,57%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	3,57%	0,00%	0,00%
Gravité****	39,0	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 1,07 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 10 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

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

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* :	0,65 %
⇒ Taux d'exposition emplois permanents** :	2,22 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne, **106 jours par arrêt**
- ⇒ **1 agent absent pour maternité ou paternité**
Aucun fonctionnaire, aucun contractuel permanent et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **106 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **Aucun homme absent et 1 femme absente**

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.

Précisions méthodologiques

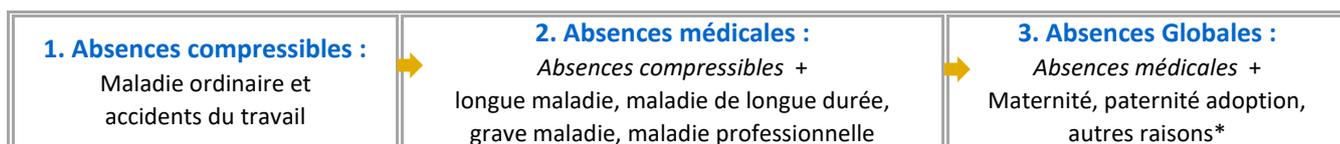
Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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



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 comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Les indicateurs d'absence

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

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.

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.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022



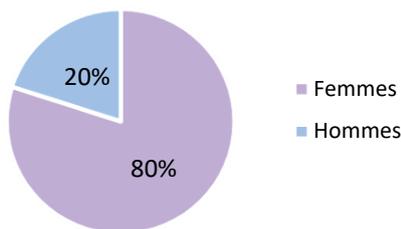
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE MONTREJEAU

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 36 femmes et 9 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

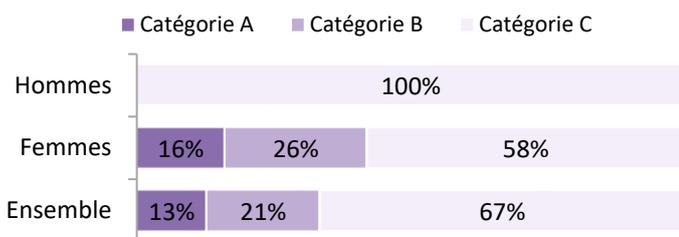


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 4,5 fonctionnaires hommes
- 24,1 fonctionnaires femmes
- 3,7 contractuels hommes
- 8,5 contractuelles femmes

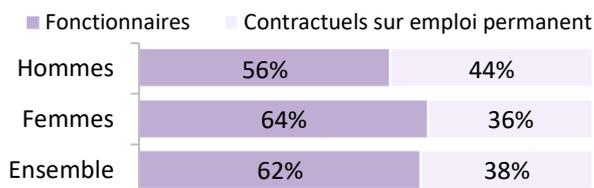
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	100%
Catégorie B	100%
Catégorie C	69%

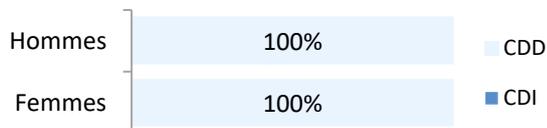
➔ 36 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 44 % des hommes



- ▶ 82 % des fonctionnaires sont des femmes et 18 % des hommes
- ▶ 76 % des contractuels permanents sont des femmes et 24 % des hommes

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	0%
Technique	30%	70%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	97%	3%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	0%	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 cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux

Agents sociaux	100%
Aides-soignants	100%

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

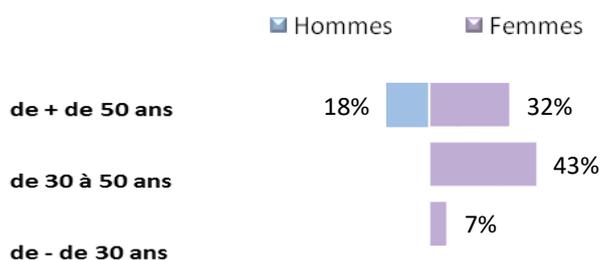
Adjointes techniques	78%
----------------------	-----

**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*

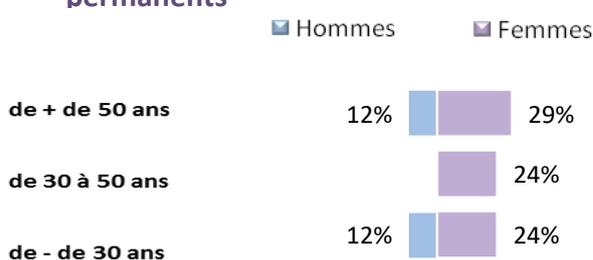
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,76	40,19	43,75
Hommes	57,50	38,75	49,17

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

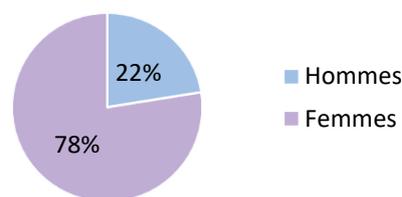


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	78%
Emplois aidés	-
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

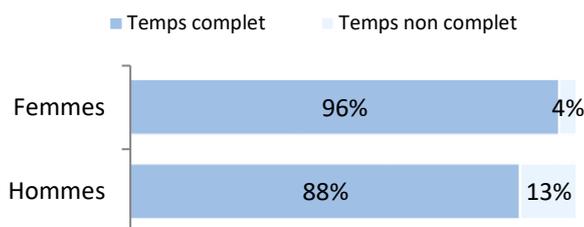
Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

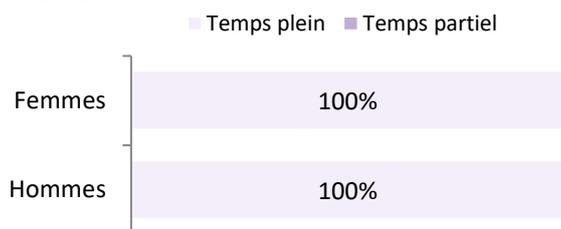
Pour rappel, 82% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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.



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,57%	0,09%
Ensemble : 2,08%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,57%	1,04%
Ensemble : 2,26%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	2,57%	1,04%
Ensemble : 2,26%		

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

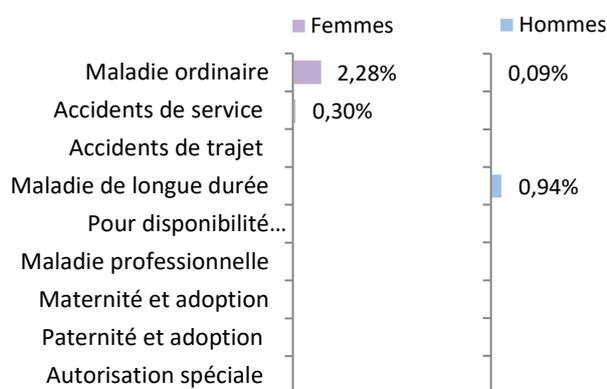
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 3,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

*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.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

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

➔ 1 seul accident du travail déclaré en 2022

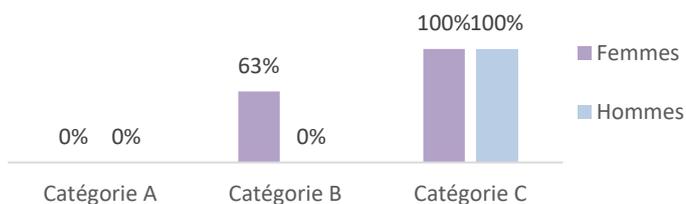
- ▶ 1 accident du travail pour 42 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Aucun accident du travail ne concernait des hommes
- ▶ L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 6 jours d'arrêt

Formation

➔ 32 départs en formation concernant des agents permanents

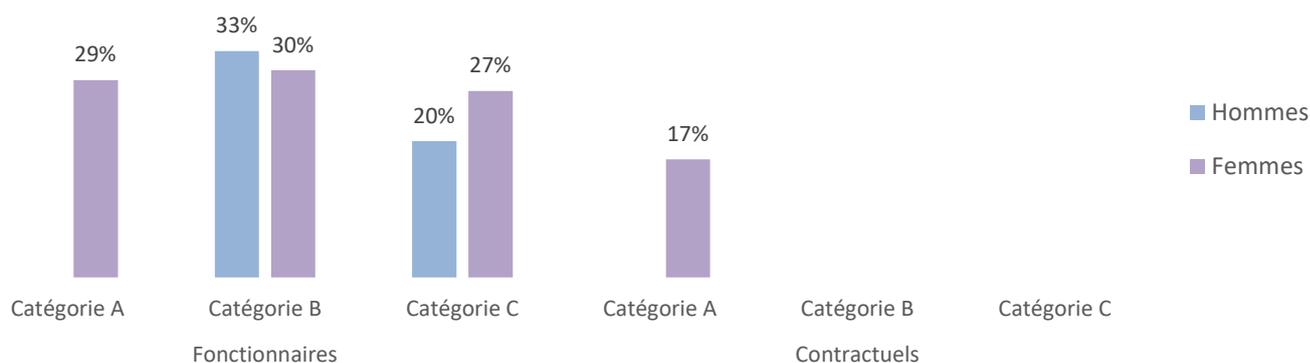
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2022

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

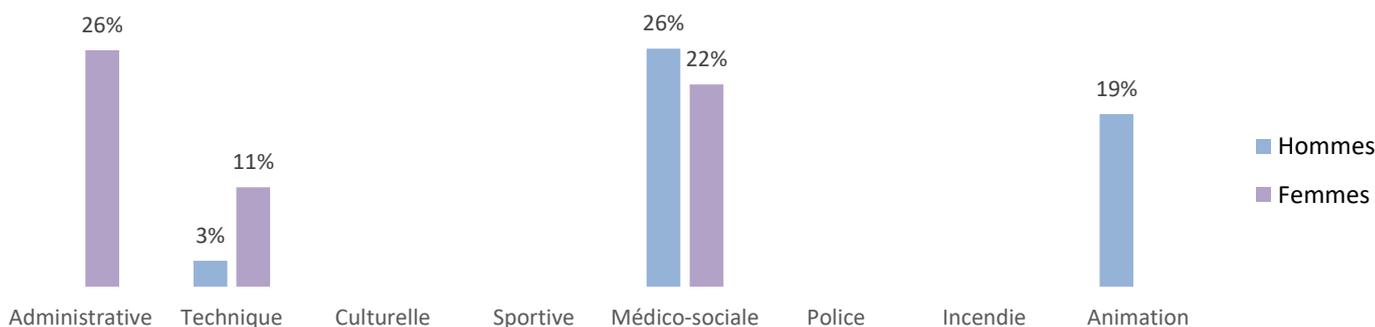


Rémunérations (agents permanents)

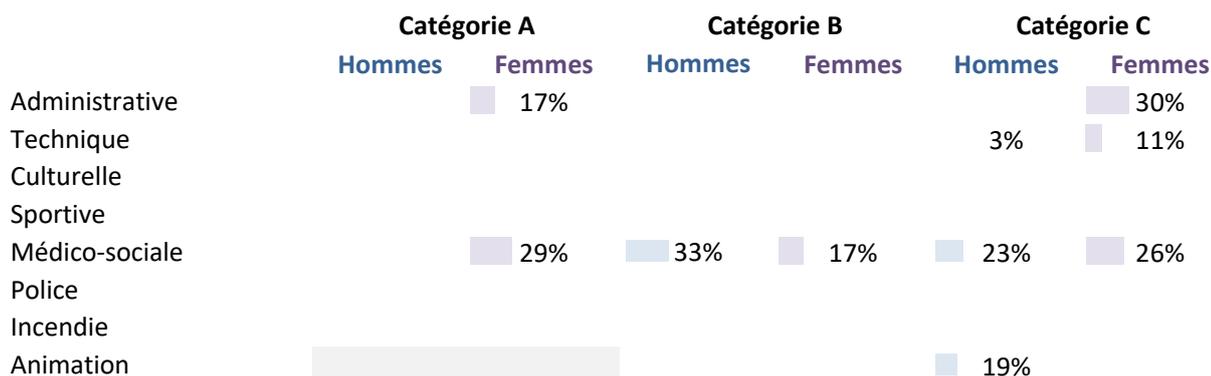
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



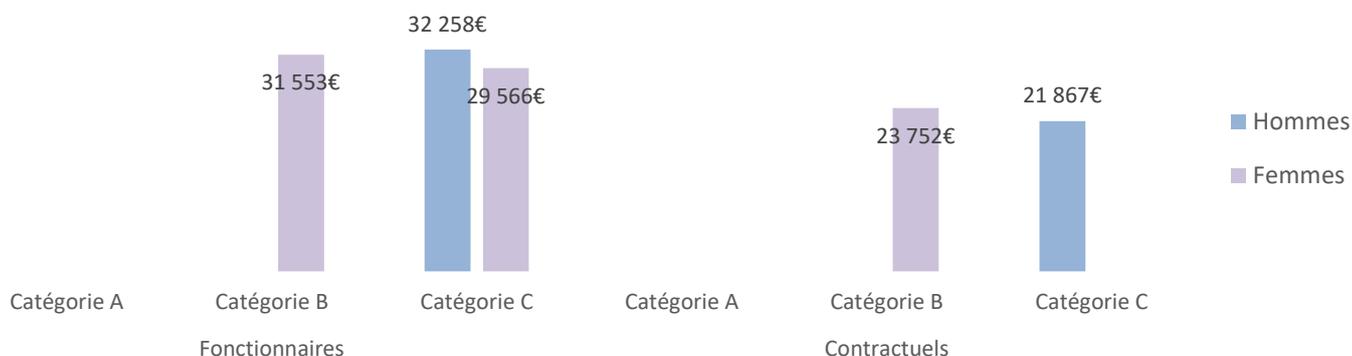
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



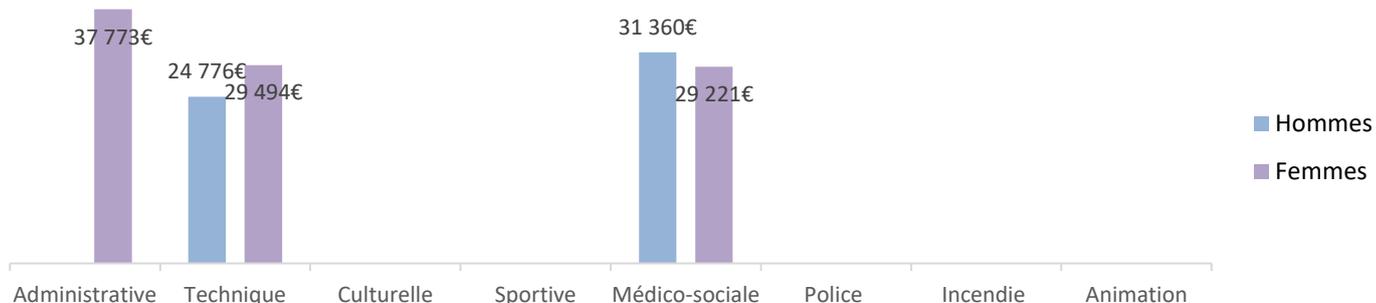
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie



➔ **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				33 325 €
Technique					24 776 €	29 494 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		s	s	27 626 €	s	29 133 €
Police						
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.