



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



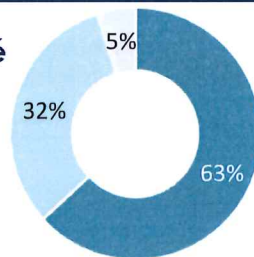
COMMUNAUTE DE COMMUNES CAGIRE GARONNE SALAT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

Effectifs

247 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 156 fonctionnaires
- > 79 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

73,6%

Nombre de CDI

6 | 8%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

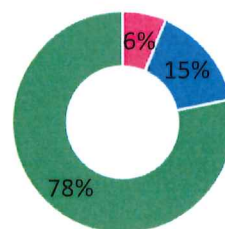
8 | 3%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	17%	14%	16%
Technique	38%	18%	31%
Sociale	28%	44%	33%
Médico-sociale	10%	10%	10%
Animation	7%	14%	9%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 100,0%
 Catégorie B 91,7%
 Catégorie C 67,9%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

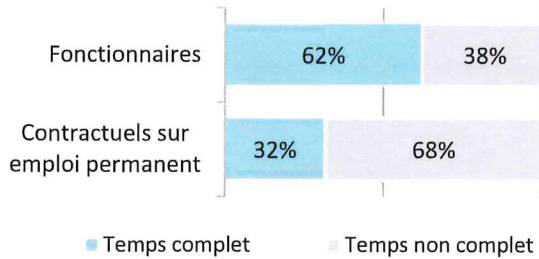
Fonctionnaire 66,7%
 Contractuel 87,3%

Les principaux cadres d'emplois

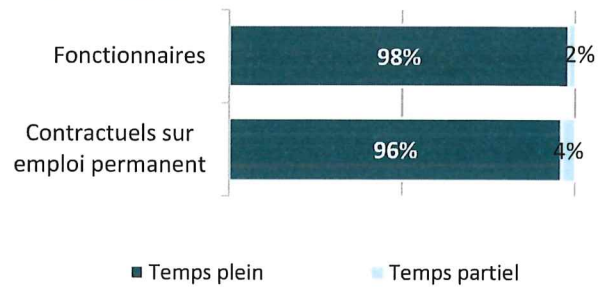
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	31%
Adjoints techniques	27%
Adjoints administratifs	10%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Aide-soignant	6%

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



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	90,9%	Sociale	91,4%
Sociale	72,1%	Animation	81,8%
Médico-sociale	43,8%	Médico-sociale	62,5%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



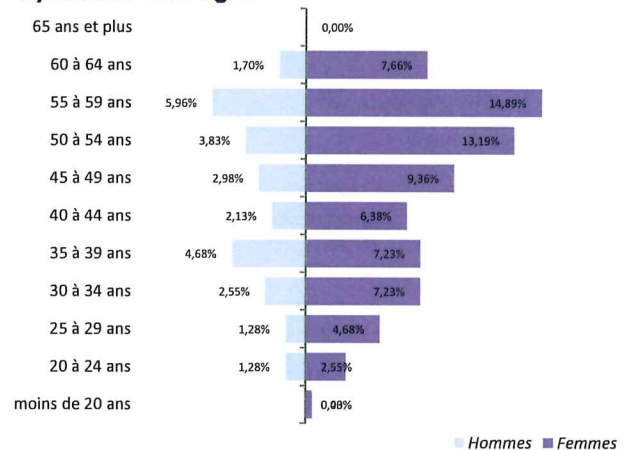
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,5
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	46,5

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

198,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	128,1
> Contractuels sur emploi permanent	60,2
> Contractuels sur emploi non permanent	10,0

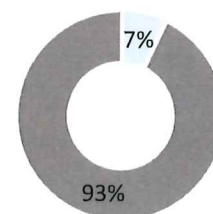
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,0
Catégorie B	31,1
Catégorie C	145,2

Positions particulières

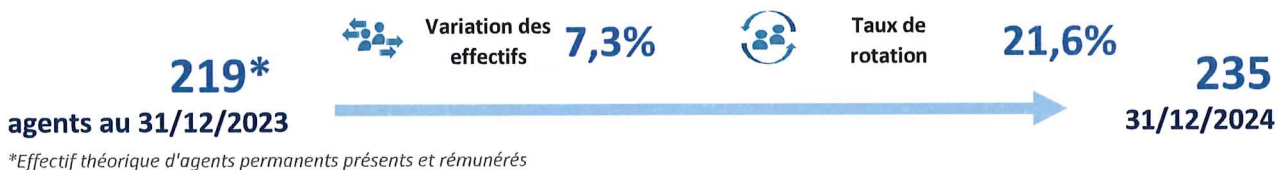
5,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



41 départs

57 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	66%
Départ à la retraite	10%
Mise en disponibilité sur demande	7%
Congé parental	5%
Démision	5%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	53%
Remplaçants	18%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	12%
Transfert de compétence	7%
Voie de mutation	7%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

35,3%

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

Part des agents avec avancement de grade

8,3%

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

Part des agents avec promotion interne*

1,3%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Autres	33%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 50% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	18 624 519 €	Charges de personnel*	9 341 364 €	➔	Soit 50,16 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	5 650 627 €	Rémunération statutaire	4 771 116 €
		Primes	712 941 €
		SFT*	17 854 €
		HSC	129 400 €
		NBI*	19 316 €

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	48 262 €	35 498 €	25 478 €	28 666 €	27 880 €
Animation	-	-	-	s	25 208 €	24 733 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	34 076 €	31 326 €	s	s
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	37 207 €	s	-	-	30 437 €	31 179 €
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	s	-	34 745 €	s	26 916 €	23 961 €
Moyenne toute filière	46 401 €	44 517 €	34 716 €	29 762 €	28 165 €	27 811 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,62 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,11%
Contractuels sur emploi permanent	11,54%
Emplois permanents	12,62%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 10 612,24 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

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

➔ 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 181 €	0 €	0%	-	-	-	10 389 €	0 €	0%	-	-	-
Catégorie B	6 377 €	0 €	0%	8 494 €	0 €	0%	3 622 €	0 €	0%	s	s	-
Catégorie C	2 275 €	0 €	0%	2 854 €	0 €	0%	1 759 €	0 €	0%	1 472 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,39%	2,69%	3,82%	0,32%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,61%	4,39%	6,52%	0,32%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,38%	4,65%	7,13%	0,32%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

25,51 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

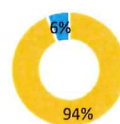
16 accidents du travail déclarés

6,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

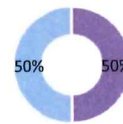
48 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

50% des accidents du travail concernent la filière Sociale

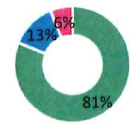
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Sociale Technique Médico-sociale

Handicap

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

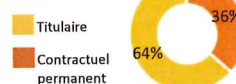
Nombre de BOETH sur emploi permanent

11 | 4,7% Part des BOETH sur emploi permanent

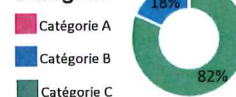
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

112 180 €

Formations	2 160 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	110 020 €

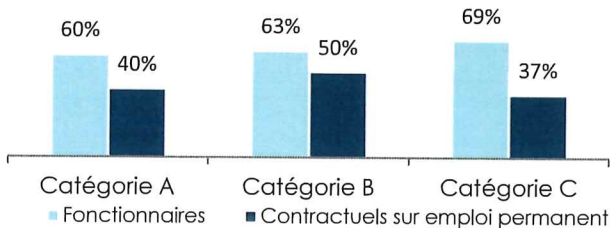
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion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

Formation

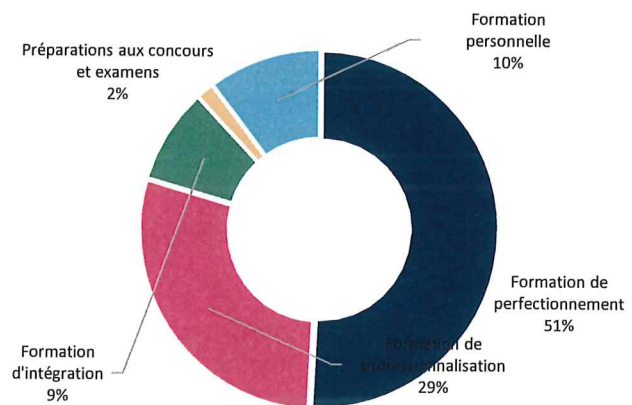
➔ **58% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 51,4% Hommes 75,8%

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



➔ **Répartition selon le type de formation**



Le budget consacré à la formation est de 128 955 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	52,6%
Autres organismes	26,5%
Formation des apprentis	19,0%
Frais de déplacement	2,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	75,0%
Autres organismes	17,8%
Collectivité	7,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ **Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité**

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	278 €	172 €
Nombre de bénéficiaires	68	82

L'action sociale

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

Relations sociales

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

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

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

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : janvier 2026

Version 1