Département du GERS

Centre Intercommunal d'Action Sociale BASTIDES DE LOMAGNE

ZA Route d'Auch

32120 MAUVEZIN

REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU JEUDI 15 FEVRIER 2024

Mise en ligne le 19 Février 2024

Exécutif : M. Jean Luc SILHERES

Rédacteur des actes : Mme Charlotte REGUENA

Publication des actes : Mme Charlotte REGUENA

N° Délibération	Nomenclature		Objet de la délibération	Vote
	N°	Thème		
D-15022024-1	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Modification du tableau des emplois	Unanimité
D-15022024-1a	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Tableau des emplois	
D-15022024-2	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Mise en place de la prime pouvoir d'achat	Unanimité
D-15022024-3	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Modification de la réglementation des autorisations d'absences	Unanimité
D-15022024-4	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Révision des frais repas et hébergement	Unanimité
D-15022024-5	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Approbation du Rapport Social Unique 2022	Unanimité
D-15022024-5a	4.1	Personnel titulaires et stagiaires de la FPT	Rapport Social Unique 2022	

DEPARTEMENT DU GERS

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_1-DE

CCBL
territoire SOlidaire
Centre Intercommunal d'Action Sociale
BASTIDES DE LOMAGNE

EXTRAIT DU REGISTRE
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS
BASTIDES DE LOMAGNE

Délibération n° D-15022024-1

Séance du 15 Février 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 15 Février à 18h00, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne, s'est réuni sur convocation de Jean Luc SILHERES, Président, à Mauvezin.

Présents 11 : Messieurs et Mesdames, BALLESTER Eric, BEGUE Gilles, BIGOURDAN Josiane, CETTOLO Serge, CHAUBET Claire, DELDEBAT Linda, DUMOUCH Bernadette, HERVE Cécile, LECOCQ Jean Charles, MASAROTTI Sylvie, SILHERES Jean Luc

Absents excusés 6 : CAMBOURS Cécile, LAFFARGUE Yves, MEHEUT Dominique, NINGRES Catherine TOURISSEAU Richard, VIDAL Karine

Secrétaire de séance : Madame Maryline DOMEJEAN

Objet : Modification du tableau des emplois

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L2313-1, R2313-3, R2313-8 ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L313-1 ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 susvisée ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date 15 Janvier 2024 ;

Considérant ce qui suit :

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par leur organe délibérant. Il leur appartient donc de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services dans le respect des dispositions de la loi précitée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
Également, il est indispensable de mettre à jour ce tableau des effectifs en cas de modification de création, de suppression ou de modification de la durée hebdomadaire d'un poste.
Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, d'établir et de modifier le tableau des effectifs de sa collectivité ou de son établissement.

L'assemblée délibérante, décide, à l'unanimité :

Créations d'emplois :

Non titulaires :

- 1emploi d'adjoint administratif à 35h
- 1 emploi d'assistant sociaux éducatif à 35h : mutation de la CCBL
- 1 emploi d'adjoint social à 12h
- 5 emplois d'adjoint social à 17h : arrivée au tableau

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_1-DE

<u>Suppressions d'emplois</u> :

Titulaire

- 2 emplois d'adjoint administratif 35h : mutation vers la CCBL et retraite
- 1 emploi de puéricultrice territoriale à 35h: mutation vers CCBL
- 3 emplois d'adjoint social à 25h: suppression poste vacant, démission et radiation

Non titulaire

- 2 emplois d'adjoint social à 20h : démission
- 1 emploi d'adjoint social à 10h : retraite

<u>Augmentation du temps de travail</u> :

Non titulaire

- 1 emploi d'adjoint social de 20h à 22h

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Pour extrait conforme,
Le Président, Jean Luc SILHERES

CIAS Bastides de Lomagne
CIAS
ZA Route d'Auch
32120 MONTVEZIN

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_1-DE

CIAS BASTIDES DE LOMAGNE

CT du 15/01/2024

Total Postes :	**60**			**27,00**	**31,00**	**2,00**
Emplois			**Cadre d'Emploi**	**Postes Pourvus Titulaires**	**Pourvus NON Titulaires**	**Postes à pourvoir**
Filière Administrative		H Hebdo				
Adjointe comptable	1	28	Rédacteur	1	0	0
Responsables de secteurs	4	35	Adjoint administratif	2	2	0
	5	**168**		**3**	**2**	**0**
Filière Animation		H Hebdo				
Adjoint d'Animation Petite Enfance	7	35,0	Adjoint d'animation	**7**	**0**	**0**
Adjoint d'Animation Petite Enfance	2	30,0		**0**	**2**	**0**
	9	**305**		**7**	**2**	**0**
Filière Médico Santé						
Secteur Médico Social		H Hebdo				
Directrice structure Multi Accueil. Petite Enfance	~~0~~	35	Puericultrice territoriale	**0**	**0**	**0**
Cheffe de sevice CIAS/SAAD	1	35	Assistant sociaux éducatif	**0**	**1**	**0**
Educatrice Jeunes enfants	3	35,0	Educateur jeunes enfants	**0**	**3**	0
Auxiliaire puéricultrice	2	35	Auxiliaires de Puériculture	**2**	**0**	0
	6	**210**		**2**	**4**	**0**
Secteur Sociale		H Hebdo				
Aide à Domicile	1	30,0	Adjoint Social	1	0	0
Aide à Domicile	3	28,0		3	0	0
Aide à Domicile	12	25,0		3	9	0
Aide à Domicile	6	22,0		3	3	0
Aide à Domicile	2	20,0		0	1	1
Aide à Domicile	12	17,0		3	9	0
Aide à Domicile	1	15,0		0	0	1
Aide à Domicile	1	12,0		0	1	0
Aide à Domicile	0	10,0		0	0	0
	38	**817**		**13**	**23**	**2**
Filière Technique		H Hebdo				
Mise à Dispo	1	28,0	**Agent de maîtrise**	**1**	**0**	**0**
Agent du portage de repas	1	28,0	Adjoint technique	**1**	**0**	**0**
	2	**56**		2	0	0
	60	**1556**				

DEPARTEMENT DU GERS

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_2-DE

Centre Intercommunal d'Action Sociale
BASTIDES DE LOMAGNE

EXTRAIT DU REGISTRE
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS
BASTIDES DE LOMAGNE

Délibération n° D-15022024-2

Séance du 15 Février 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 15 Février à 18h00, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne, s'est réuni sur convocation de Jean Luc SILHERES, Président, à Mauvezin.

Présents 11 : Messieurs et Mesdames, BALLESTER Eric, BEGUE Gilles, BIGOURDAN Josiane, CETTOLO Serge, CHAUBET Claire, DELDEBAT Linda, DUMOUCH Bernadette, HERVE Cécile, LECOCQ Jean Charles, MASAROTTI Sylvie, SILHERES Jean Luc

Absents excusés 6 : CAMBOURS Cécile, LAFFARGUE Yves, MEHEUT Dominique, NINGRES Catherine TOURISSEAU Richard, VIDAL Karine

Secrétaire de séance : Madame Maryline DOMEJEAN

Objet : Mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 15 Janvier 2024 ;

Considérant que le montant de cette prime est modulable en fonction du niveau de rémunération des agents publics dans le respect des plafonds définis réglementairement ;

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante, afin d'amortir le choc de l'inflation et de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics, d'instaurer la prime forfaitaire de pouvoir d'achat, selon les modalités suivantes :

LES BENEFICIAIRES ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

La présente prime est attribuée aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public sous réserve de remplir les conditions cumulatives ci-dessous :

- avoir été nommés ou recrutés à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023,
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023,
- être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, déduction faite de la prime de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et de la rémunération issue des heures supplémentaires défiscalisées.

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_2-DE

LA DETERMINATION DU MONTANT

Les montants pouvant être alloués varient en fonction de la rémunération de l'agent sur la période de référence. Dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer le montant de la prime :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Plafond maximum de la prime de pouvoir d'achat pour un poste à temps complet
Inférieure ou égale à 23 700 €	**800 €**
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	**700 €**
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	**600 €**
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	**500 €**
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	**400 €**
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	**350 €**
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	**300 €**

Le montant de la prime, est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée si besoin pour correspondre à une année pleine.

LES CONDITIONS DE VERSEMENT

Cette prime est versée par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023 la prime est versée par chacun d'entre eux.

Cette prime est versée en un versement unique avant le 30 juin 2024.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas reconductible.

LES CONDITIONS DE CUMUL

Cette prime est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent, à l'exception de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

L'attribution de la prime exceptionnelle à chaque agent fait l'objet d'un arrêté individuel conformément aux modalités d'attribution définies par la présente délibération.

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

- que la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sera versée aux agents remplissant les conditions réglementaires, et selon les modalités ci-dessous :

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_2-DE

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant proposé de la prime de pouvoir d'achat pour un mois complet (dans la limite des plafonds fixés par le décret)
Inférieure ou égale à 23 700 €	**400€ (dans la limite de 800 €)**
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	**350€ (dans la limite de 700 €)**
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	**300€ (dans la limite de 600 €)**
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	**250€ (dans la limite de 500 €)**
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	**200€ (dans la limite de 400 €)**
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	**175€ (dans la limite de 350 €)**
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	**150€ (dans la limite de 300 €)**

- de prévoir les crédits correspondants au budget,
- que la présente délibération entre en vigueur le 1er Mars 2024.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Pour extrait conforme,
Le Président, Jean Luc SILHERES

CIAS Bastides de Lomagne
CIAS
ZA Route d'Auch
32120 MONTESTEZIN

DEPARTEMENT DU GERS

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_3-DE

CCBL
territoire SOlidaire
Centre Intercommunal d'Action Sociale
BASTIDES DE LOMAGNE

EXTRAIT DU REGISTRE
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS
BASTIDES DE LOMAGNE

Délibération n° D-15022024-3

Séance du 15 Février 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 15 Février à 18h00, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne, s'est réuni sur convocation de Jean Luc SILHERES, Président, à Mauvezin.

Présents 11 : Messieurs et Mesdames, BALLESTER Eric, BEGUE Gilles, BIGOURDAN Josiane, CETTOLO Serge, CHAUBET Claire, DELDEBAT Linda, DUMOUCH Bernadette, HERVE Cécile, LECOCQ Jean Charles, MASAROTTI Sylvie, SILHERES Jean Luc

Absents excusés 6 : CAMBOURS Cécile, LAFFARGUE Yves, MEHEUT Dominique, NINGRES Catherine TOURISSEAU Richard, VIDAL Karine

Secrétaire de séance : Madame Maryline DOMEJEAN

Objet : Modification de la réglementation des autorisations d'absences

Le président rappelle au conseil d'administration l'instauration de la réglementation des autorisations d'absences pour évènements familiaux.
Il propose à l'assemblée de se prononcer sur les modifications de cette réglementation comme suit :

I - AUTORISATIONS D'ABSENCE DISCRETIONNAIRES LIEES A DES EVENEMENTS FAMILIAUX

TYPE D'EVENEMENTS	DUREE	OBSERVATIONS
Mariage ou Pacte Civil		
De l'agent	**5**	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative
D'un ascendant ou descendant	**2**	
Frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	**1**	

Décès		
Décès du conjoint	**3**	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative
Décès d'un enfant	**3**	
Décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère	**3**	
Décès du frère et sœur de l'agent et du conjoint	**2**	Jours éventuellement non consécutifs
Décès d'un grand-parent de l'agent ou du conjoint	**1**	

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_3-DE

Décès d'un oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	**1**	
Maladie très grave du conjoint	**3**	
Soins enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde	**Obligation Hebdomadaire +1**	Elle peut être portée à **2 fois les obligations hebdomadaire + 2 jours** si l'agent apporte la preuve : - Qu'il assume seul la charge de l'enfant - Que son conjoint est à la recherche d'un emploi - Que son conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence de par son employeur L'agent doit fournir un **certificat médical** ou apporter la **preuve que l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible**. Ces autorisations sont accordées globalement par famille, indépendamment du nombre d'enfants. Elles ne concernent que les enfants de moins de 16 ans (excepté enfant handicapés). Le décompte se fait par année civile : pas de possibilité de report d'une année sur l'autre.
Affection Longue Durée – RDV Médicaux	**Durée de l'examen + délai de route**	Fournir l'attestation ALD et la convocation du rdv médical
Menstruations douloureuses	**2 jours par mois (maxi 13/an)**	Certificat médical à fournir
Naissance ou adoption	**3** (En plus du congé paternité)	Pris dans les quinze jours qui suivent l'évènement.
Présélection militaire	**3**	
Agents cohabitant avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse	**Suivant le certificat médical**	Autorisation d'absence accordée pour les maladies suivantes : variole, diphtérie, méningite cérébro-spinale.

Pour les délégués de parents d'élèves	**Durée de la réunion des comités de parents et des conseils d'établissement (collège et lycée)**	L'agent fournit obligatoirement une convocation
Agents participant aux travaux d'une assemblée publique élective dont il est membre élu	**Accordée à l'occasion des sessions de l'assemblée et ne pouvant excéder leur durée**	Demande à présenter 48 heures à l'avance accompagnée de pièces justificatives

Toutes les autorisations d'absence faisant intervenir une notion de couple, s'applique au conjoint, au concubin et au pacsé.

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_3-DE

II - AUTORISATIONS D'ABSENCE DISCRETIONNAIRES LIEES A DES EVENEMENTS DE LA VIE COURANTE

TYPE D'EVENEMENTS	DUREE	OBSERVATIONS
Rentrée scolaire	Autorisation de commencer une heure après la rentrée des classes. **Tous les agents travaillant dans le scolaire (service cantine, ATSEM) et le périscolaire (ALAE) aucune autorisation d'absence n'est accordée.**	Facilité accordée jusqu'à l'admission en classe de 6ème, sous réserve des nécessités de service
Concours et examens en rapport avec l'administration locale	**Le(s) jour(s) des épreuves**	Fournir la convocation
Donneur de sang	**Le temps du don**	Certificat à fournir
Déménagement	**1**	Autorisation susceptible d'être accordée

NB : Cure thermale : aucune autorisation d'absence n'est prévue pour suivre une cure thermale ; dans le cas où le fonctionnaire est dans l'impossibilité de produire un certificat médical lui prescrivant la cure, il peut demander à bénéficier d'un congé annuel ou d'une disponibilité pour convenances personnelles.

III - AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A LA MATERNITE

TYPE D'EVENEMENTS	DUREE	OBSERVATIONS
Grossesse Aménagement d'horaires pendant la grossesse	**Dans la limite maximale d'une heure par jour**	Sous réserve des nécessités des horaires de travail, autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin de la médecine professionnelle, à partir du 3ème mois de grossesse
Procréation médicalement assistée (agent, conjoint de la femme y compris)	**Durée de l'examen pour 3 actes maximum + délai de route**	Certificat médical à fournir

IV - AUTORISATIONS D'ABSENCE DISCRETIONNAIRES LIEES A DES MOTIFS CIVIQUES

TYPE D'EVENEMENTS	DUREE	OBSERVATIONS
Juré d'assises	**Durée de la session**	Fonction obligatoire Convocation à fournir Maintien de la rémunération Cumul possible avec indemnité de mission
Témoin devant le juge pénal	**Durée de la session**	Citation à comparaitre ou convocation à fournir
Agents sapeurs-pompiers volontaires (formation initiale)	**10 jours par an**	Autorisation d'absences ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service. -Obligation de motivation de la

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_3-DE

Agents sapeurs-pompiers volontaires (formation de prévention)	**5 jours par an**	décision de refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS -Information de l'autorité territoriale par le SDIS 2 mois au moins à l'avance sur les dates et la durée des actions de formation -Etablissement recommandé de convention entre l'autorité territoriale et le SDIS pour encadrer les modalités de délivrance des autorisations d'absences
Agents sapeurs-pompiers volontaires (Intervention)	**Durée des interventions**	
Agents sapeurs-pompiers volontaires (Intervention exceptionnelle : Plan ORSEC, …)	**Jusqu'à 5 jours par an**	

V – REGLES D'APPLICATION

Les journées d'autorisation d'absence sont non fractionnables.	Le nombre d'heures effectuées par le fonctionnaire a une influence sur la durée des autorisations donnés pour enfant malade.
Les journées d'autorisation d'absence sont accordées les jour(s) précédent(s) ou les jours suivant(s) l'évènement.	Il est donc impossible d'accorder quelques journées d'autorisation d'absence avant l'évènement et quelques journées après l'évènement.
Le forfait de journées d'autorisation d'absence comprend le jour de l'événement.	Les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés non travaillés ne sont pas compris, même si l'évènement tombe un de ces jours
Les journées d'autorisation d'absence sont des journées ouvrables.	Il importe peu que la collectivité soit ouverte du lundi au samedi ou du lundi au vendredi ou du lundi au dimanche. Il est nécessaire d'identifier les jours de repos hebdomadaires puisqu'ils ne donnent pas lieu à autorisation d'absence contrairement aux autres jours travaillés
Les jours de RTT sont des jours ouvrables donnant lieu à autorisation d'absence.	Le ou les jours de RTT sont à récupérer ultérieurement.

Le conseil d'aministration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- D'accorder aux agents, les autorisations d'absences présentées ci-dessus.
- De laisser à l'appréciation de l'autorité territoriale, d'accorder ces autorisations au vu des justificatifs et des nécessités de service.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Pour extrait conforme,
Le Président, Jean Luc SILHERES

CIAS Bastides de Lomagne

DEPARTEMENT DU GERS

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_4-DE

CCBL
territoire SOlidaire
Centre Intercommunal d'Action Sociale
BASTIDES DE LOMAGNE

EXTRAIT DU REGISTRE
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS
BASTIDES DE LOMAGNE

Délibération n° D-15022024-4

Séance du 15 Février 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 15 Février à 18h00, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne, s'est réuni sur convocation de Jean Luc SILHERES, Président, à Mauvezin.

Présents 11 : Messieurs et Mesdames, BALLESTER Eric, BEGUE Gilles, BIGOURDAN Josiane, CETTOLO Serge, CHAUBET Claire, DELDEBAT Linda, DUMOUCH Bernadette, HERVE Cécile, LECOCQ Jean Charles, MASAROTTI Sylvie, SILHERES Jean Luc

Absents excusés 6 : CAMBOURS Cécile, LAFFARGUE Yves, MEHEUT Dominique, NINGRES Catherine TOURISSEAU Richard, VIDAL Karine

Secrétaire de séance : Madame Maryline DOMEJEAN

Objet : Révision des frais repas et hébergement

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu l'arrêté du 20 Septembre 2023 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires ;

Il informe l'assemblée, qui l'accepte à l'unanimité, que cet arrêté revalorise, à compter du 22 septembre 2023, les taux maximums de remboursement forfaitaire :

- **Des frais de repas** qui passent de 17.50€ à 20€
- **Des frais d'hébergement**, incluant le petit-déjeuner :
- Le taux de base en métropole passe de 70€ à 90€
- Dans les grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris, de 90€ à 120€
- A Paris, de 110€ à 140€
- En outre-mer, de 70€ ou 90€ à 120€
- Pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite, de 120€ à 150€

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Pour extrait conforme,
Le Président, Jean Luc SILHERES

CIAS Bastides de Lomagne
CIAS
ZA Route d'Auch
32120 MAUVEZIN

DEPARTEMENT DU GERS

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5-DE

EXTRAIT DU REGISTRE
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS
BASTIDES DE LOMAGNE

Délibération n° D-15022024-5

Séance du 15 Février 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 15 Février à 18h00, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne, s'est réuni sur convocation de Jean Luc SILHERES, Président, à Mauvezin.

Présents 11 : Messieurs et Mesdames, BALLESTER Eric, BEGUE Gilles, BIGOURDAN Josiane, CETTOLO Serge, CHAUBET Claire, DELDEBAT Linda, DUMOUCH Bernadette, HERVE Cécile, LECOCQ Jean Charles, MASAROTTI Sylvie, SILHERES Jean Luc

Absents excusés 6 : CAMBOURS Cécile, LAFFARGUE Yves, MEHEUT Dominique, NINGRES Catherine TOURISSEAU Richard, VIDAL Karine

Secrétaire de séance : Madame Maryline DOMEJEAN

Objet : Approbation du Rapport Social Unique 2022 du CIAS

Monsieur le Président présente à l'assemblée le Rapport Social Unique 2022 du Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne.

Vu l'avis favorable en séance du CST en date 15 Janvier 2024 ;

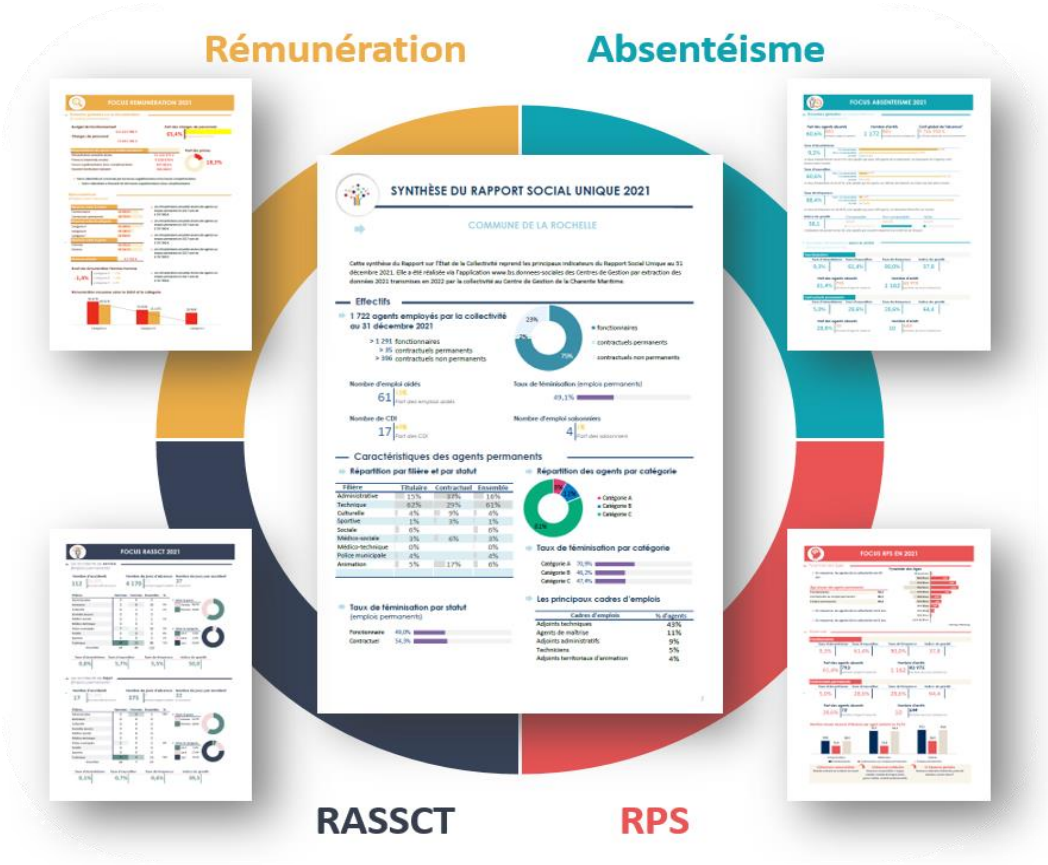
Le Conseil d'Administration après en avoir délibéré, approuve à l'unanimité le Rapport Social Unique 2022 de la Centre Intercommunal d'Action Sociale Bastides de Lomagne, joint en annexe.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Pour extrait conforme,
Le Président, Jean Luc SILHERES

CIAS Bastides de Lomagne
CIAS
ZA Route d'Auch
32120 MAUVEZIN

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Les SYNTHESES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE BASTIDES DE LOMAGNE

2022

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **30/10/2023**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

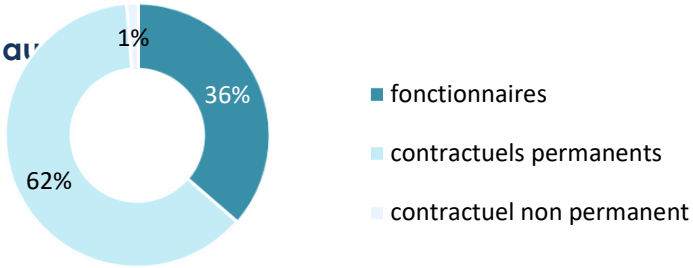
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE BASTIDES DE LOMAGNE

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 du Gers.

Effectifs

77 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> 28 fonctionnaires
> 48 contractuels permanents
> 1 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés

0 | 0% *Part des emplois aidés (Tous emplois)*

Taux de féminisation (emplois permanents)

94,7%

Nombre de CDI

9 | 19% *Part des CDI (Tous contrats)*

Nombre d'emploi saisonniers ou accroisssement

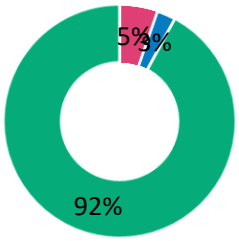
0 | 0% *Part des saisonniers (Tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	18%	2%	8%
Technique	7%	8%	8%
Sociale	54%	79%	70%
Médico-sociale	7%		3%
Animation	14%	10%	12%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	100,0%
Catégorie B	100,0%
Catégorie C	94,3%

Taux de féminisation par statut
(emplois permanents)

Fonctionnaire	100,0%
Contractuel	91,7%

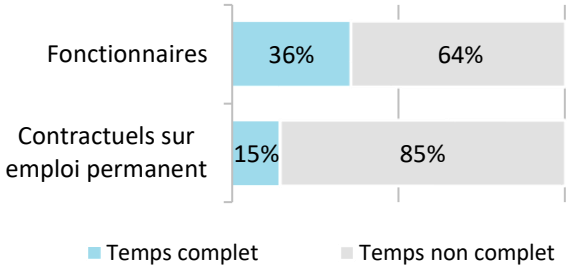
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	66%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Adjoints administratifs	7%
Adjoints techniques	7%
Educateurs de jeunes enfants (Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017)	4%

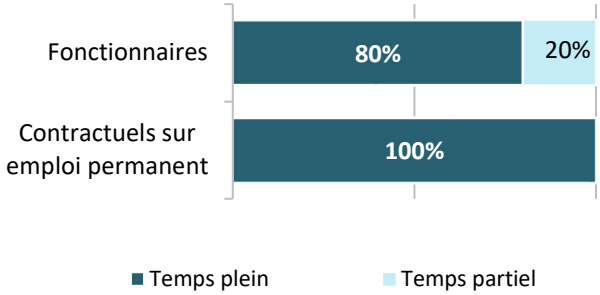
Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein et à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	**100%**	**Sociale**	**92%**
Sociale	**100%**	**Technique**	**75%**
Administrative	**20%**	**Animation**	**60%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

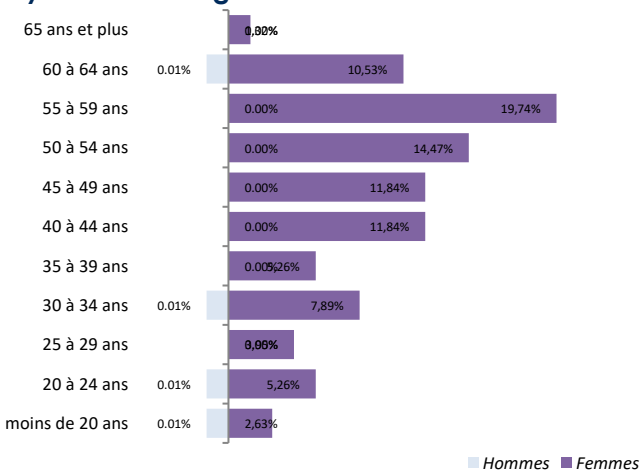
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**50,0**
Contractuels sur emploi permanent	**43,9**
Emplois permanents	**46,2**

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

63,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

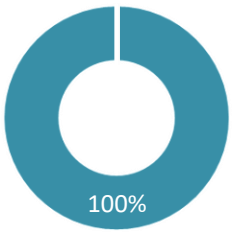
> Fonctionnaires	**27,7**
> Contractuels sur emploi permanent	**33,7**
> Contractuels sur emploi non permanent	**1,8**

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

1,3% 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



Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Mouvements

Evolution des effectifs permanents

64* agents au 31/12/2021 → **76** 31/12/2022

Variation des effectifs **18,8%**

Taux de rotation **91,4%**

**Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés*

58 départs

Principaux motifs	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	81%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures:fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière,	5%
Mise en disponibilité sur demande	5%
Licenciement	3%
Démission	2%

70 arrivées

Principaux motifs	
Remplaçants	93%
Article 38 (travailleurs handicapés)	3%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	1%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	1%
Voie de mutation	1%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

100,0%

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

Part des agents avec promotion interne

0,0%

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

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

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 77% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 863 379 €	Charges de personnel*	2 207 891 €	Soit 77,11 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

1 517 874 €

Rémunération statutaire	805 071 €	53%
Primes	405 951 €	27%
SFT	4 684 €	0%
HSC	297 897 €	20%
NBI	4 271 €	0%

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

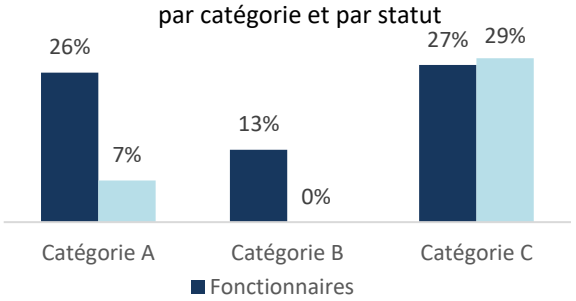
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	-	-	s	-	27 570 €	s
Animation	-	-	-	-	24 495 €	22 200 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	s	s	-	-
Médico-technique	-	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	s	-	-	24 140 €	23 946 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	s	s
Moyenne toute filière	**s**	**s**	**27 452 €**	**s**	**24 767 €**	**23 742 €**

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 26,74 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**25,94%**
Contractuels sur emploi permanent	**27,46%**
Emplois permanents	**26,74%**

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 ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 35 363,29 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Absences

En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 12,1 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)*	**5,27%**	**3,32%**	**4,04%**	**0,55%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,56%**	**3,32%**	**4,88%**	**0,55%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**8,63%**	**4,00%**	**5,70%**	**0,55%**

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

59,74 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

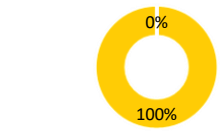
9 accidents du travail déclarés

11,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

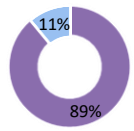
43 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Sociale

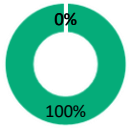
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière

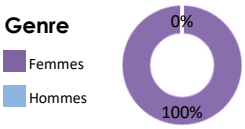
Handicap

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.

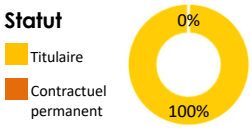
Nombre de BOETH sur emploi permanent

2 | 2,6%
Part des BOETH sur emploi permanent

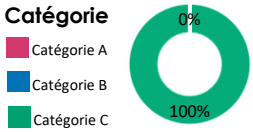
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention : **0 €**

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

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

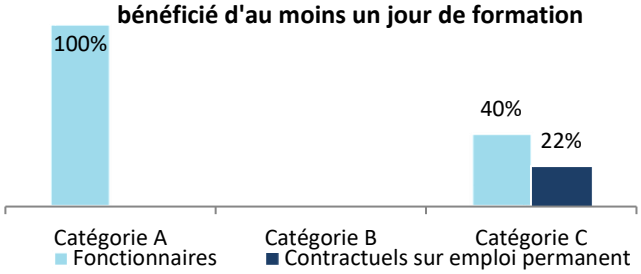
Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Formation

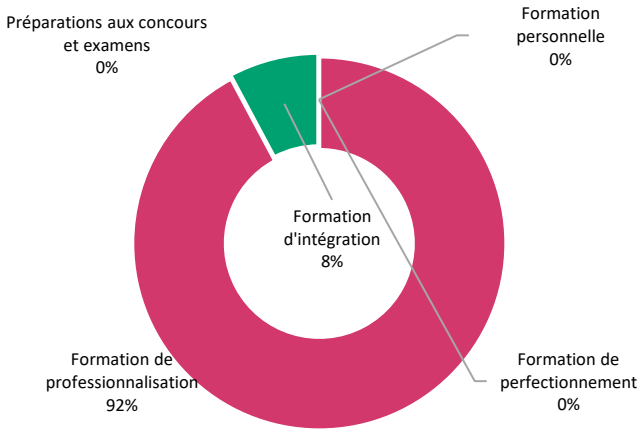
28% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 27,8% Hommes 25,0%

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 13 755 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
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	60 €	60 €
Nombre de bénéficiaires	1 0	2 6

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	#DIV/0!
Sur mot d'ordre uniquement local	#DIV/0!
Non précisé, autres	#DIV/0!

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021
+ 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 31/12/2021
+ 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 31/12/2021
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

[2]Formules de calcul - 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.

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 2023 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 : octobre 2023 *Version 1*

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme *(Emplois permanents)*

Part des agents absents

57,9% | **44** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

77 | **1 582** *Nombre de jours d'absence*

Coût global de l'absence*

251 493 € *8,78% des dépenses de fonctionnement*

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

Taux d'absentéisme

5,7%

Compressible	0.4%
Non compressible	0.1%
Autres	0.1%

Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

57,9%

Compressible	5.4%
Non compressible	0.1%
Autres	0.3%

Le taux d'exposition est de 58 %, cela signifie que 58 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

101,3%

Compressible	9.7%
Non compressible	0.1%
Autres	0.3%

Le taux de fréquence est de 101 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 101 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

20,5

Compressible	Non compressible	Autre
15,14	234,00	114,00

L'indicateur de gravité est de 21, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 21 jours.

Données absentéisme selon le statut *(Emplois permanents)*

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
8,6%	71,4%	121,4%	25,9

Part des agents absents

71,4% | **20** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

34 | **882** *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
4,0%	50,0%	89,6%	16,3

Part des agents absents

50,0% | **24** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

43 | **700** *Nombre de jours d'absence*

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Données absentéisme selon les tranches d'âge *(Emplois permanents)*

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	0,0%	0,0%
60 à 64 ans	6,6%	55,6%
55 à 59 ans	8,7%	73,3%
50 à 54 ans	5,7%	54,5%
45 à 49 ans	3,5%	77,8%
40 à 44 ans	3,0%	33,3%
35 à 39 ans	4,5%	50,0%
30 à 34 ans	11,9%	71,4%
25 à 29 ans	1,9%	66,7%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 11,86%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 77,78%

Données absentéisme selon le motif d'abences *(Emplois permanents)*

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,7%	96,1%	52,6%	14,2
Pour accidents du travail imputables au service	0,3%	1,3%	1,3%	82,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,8%	1,3%	1,3%	234,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,8%	2,6%	2,6%	114,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires	
Pour maladie ordinaire	1,8 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents	
Pour maladie ordinaire	1,9 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Zoom sur la maladie ordinaire *(Emplois permanents)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 3,7%
- Taux d'exposition 52,6%
- Taux de fréquence 96,1%
- Gravité 14,2 jours par arrêt
- 40 agents absents pour maladie ordinaire

18 fonctionnaires *22 contractuels permanents*

Part des agents absents

52,6% | 40 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

73 | 1 038 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
64,29%	45,83%

Selon le genre

Femmes	Hommes
54,17%	25,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 5,7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,3%
- Taux d'exposition 1,3%
- Taux de fréquence 1,3%
- Gravité 82 jours par arrêt
- 1 agent absent suite à des acccidents (service ou trajet)

1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

1 | 82 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	2,08%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,39%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	2,5%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 2,5%

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

0,0% | 0 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,8%
Taux d'exposition	2,6%
Taux de fréquence	2,6%

Part des agents absents

2,6% | 2 Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 228

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

0,0% | 0 Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme 0,5%
- Taux d'exposition 0,3%
- Taux de fréquence 0,3%
- Gravité 2,0
- 1 agent absent

Part des agents absents

100,0% | 1 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 2 Nombre de jours d'absence

- **Part des agents absents**

Selon le genre

Femmes	Hommes
100,00%	0,00%

- **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	
40 à 44 ans	
35 à 39 ans	
30 à 34 ans	
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	0,5%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

- Taux d'absentéisme 0,5%
- Taux d'exposition 0,3%
- Taux de fréquence 0,3%
- Indice de gravité 2,0

Part des agents absents

100,0% | 1 Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 2

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%
- Indice de gravité 0,0

Part des agents absents

0,0% | 0 Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

- **Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme**

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

3 "groupes d'abences" 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*

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

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	*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	Note de lecture
(Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	*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	**Note de lecture**
(Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	*Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent*
Gravité	**Note de lecture**
Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	*Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.*

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

Réalisation

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

Date de publication : **octobre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

FOCUS RPS

Pyramide des âges

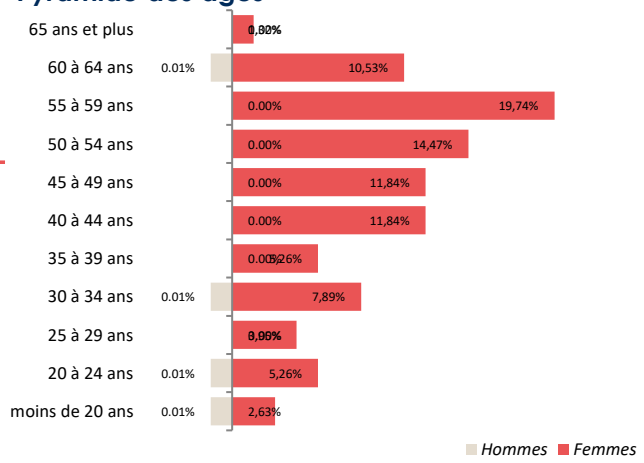
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**50,0**
Contractuels sur emploi permanent	**43,9**
Emplois permanents	**46,2**

- En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 44 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
8,6%	71,4%	121,4%	25,9

Part des agents absents

71,4% | **20** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

34 | **882** *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
4,0%	50,0%	89,6%	16,3

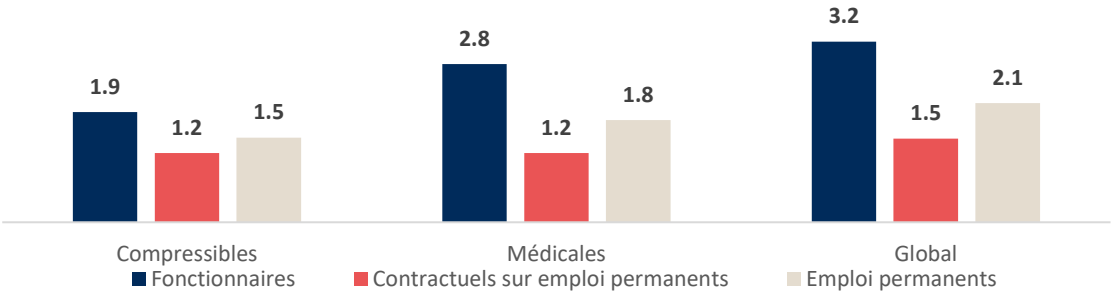
Part des agents absents

50,0% | **24** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

43 | **700** *Nombre de jours d'absence*

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



1/Absences compressibles
Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales
Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné
Sociale	610,4
Technique	265,6
Animation	157,6
Femmes	441,5
Hommes	783,3
Fonctionnaires	291,4
Contractuels permanents	566,8

Télétravail

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

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

64* agents au 31/12/2021 → **76** 31/12/2022

Variation des effectifs **18,8%**

Taux de rotation **91,4%**

58 départs

70 arrivées

- Le taux de rotation s'élève à 91,4%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 1,32 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	1,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	1,0
ATI** au cours de l'année	0,0

*** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)*

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Agents sociaux	100,0%	43

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2022)	✓
Existence d'un **plan de prévention des RPS**	✓
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✓
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**	✓
Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**	✗

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €
Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	0 €		

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%
des agents permanents

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

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail àu à une maladie professionnelle	0

Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

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

Droits syndicaux

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

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

Taux de rotation des agents permanents

91,4%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,0 pour 100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0 actes pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

20,8 jours d'arrêt par agent permanent

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.

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Réalisation

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

Date de publication : **octobre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

FOCUS REMUNERATION 2022

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Budget de fonctionnement 2 863 379 €

Charges de personnel 2 207 891 €

Part des charges de personnels

77,1% | 79,1% *Moyenne de la strate (2021)*

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	1 517 874 €
Primes et indemnités versées	405 951 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	297 897 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	4 271 €

Part des primes

26,7%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
  - Votre colllectivité a rémunéré 353 63 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	25 817 €
Contractuels permanents	23 879 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	33 387 €
Catégorie B	27 379 €
Catégorie C	24 177 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	24 596 €
Femmes	24 759 €
Moyenne globale	24 753 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

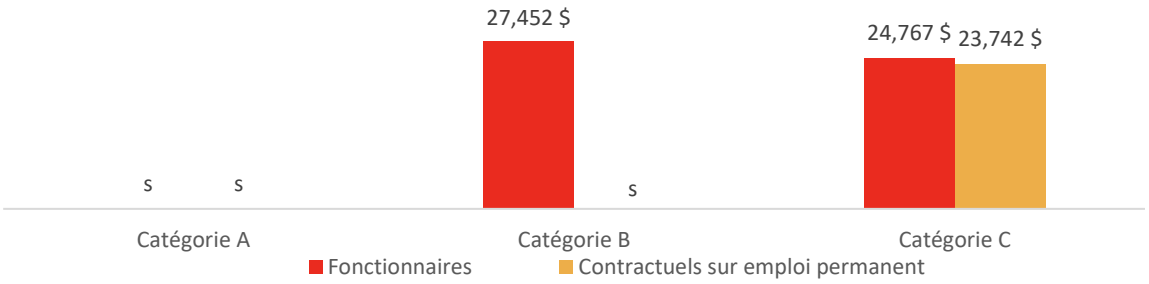
- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 258 17 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 241 77 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 247 59 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 247 53 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-
Catégorie B	-
Catégorie C	-1,8%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Primes *(Emplois permanents)*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :

1 517 874 €

Rémunération statutaire	805 071 €	53%
Primes	405 951 €	27%
SFT	4 684 €	0%
HSC	297 897 €	20%
NBI	4 271 €	0%

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

Fonctionnaires

26%

Contractuels permanents

27%

Femmes

26%

Hommes

39%

Selon la catégorie

Catégorie A

19%

Catégorie B

12%

Catégorie C

28%

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

Filières	Catégorie A Femmes	Catégorie A Hommes	Catégorie B Femmes	Catégorie B Hommes	Catégorie C Femmes	Catégorie C Hommes
Administrative	-	-	s	-	27 427 €	-
Animation	-	-	-	-	23 586 €	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	s	-	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	-	-	-	24 013 €	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	23 115 €	s
Moyenne toute filière	0 €	-	27 379 €	-	24 160 €	24 596 €

	Catégorie A Femmes	Catégorie A Hommes	Catégorie B Femmes	Catégorie B Hommes	Catégorie C Femmes	Catégorie C Hommes
Part des primes	18,8%	0,0%	12,1%	0,0%	27,6%	39,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Sociale	610,40
Technique	265,58
Animation	157,64

	Nb h.
Femmes	441,5
Hommes	783,3

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Réalisation

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

Date de publication : **octobre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

FOCUS RASSCT 2022

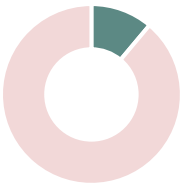
Les accidents de **service**
(Emplois permanents)

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
9	0,0% *Part sans arrêt de travail*	388	1 *Nombre d'agents arrêtés*	43 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	1	8	9	100%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	1	8	9	

Selon le genre

Femmes	*88,9%*
Hommes	*11,1%*



Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*100,0%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,3%	1,3%	1,3%	82,0

Les accidents de **trajet**
(Emplois permanents)

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
0	0,0% *Part sans arrêt de travail*	0	0 *Nombre d'agents arrêtés*	0 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Les **maladies professionnelles**

Nombre de maladies	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par maladie
1	234	234 en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	1	0	1	100%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	1	0	1	

Selon le genre

Femmes	*100,0%*
Hommes	*0,0%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*100,0%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,8%	1,3%	1,3%	234,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année	Périodes de préparation au reclassement
0	-
suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnellle	*% des propositions acceptées*
	0 demande

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

0

0 *en ETPR*

Assistants de prévention*	0	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	0	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	0 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2022)	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✓
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✓
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un r**egistre de santé et de sécurité au travail**	✓
Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**	✗

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

4

Nombre de réunions du FSSSCT

0

0
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

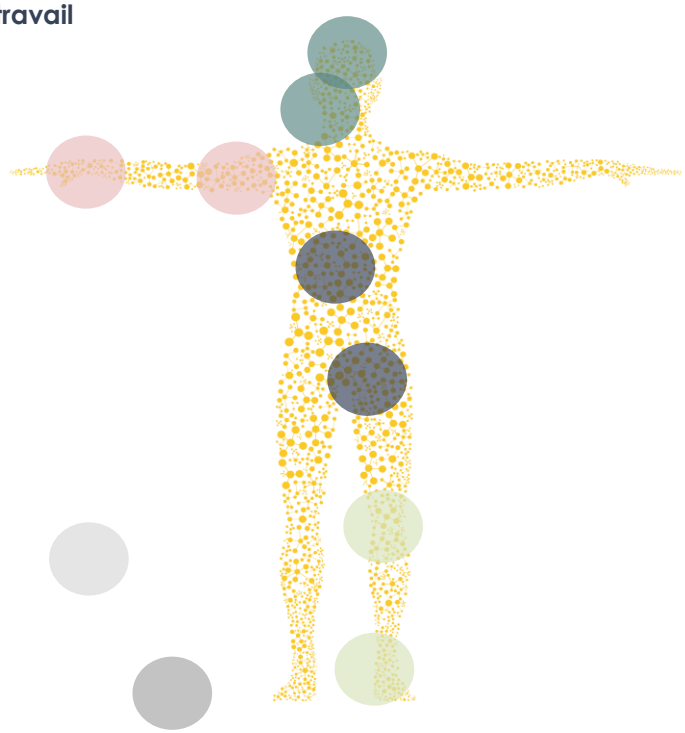
Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités* exercées lors de **l'accident de travail**

Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**

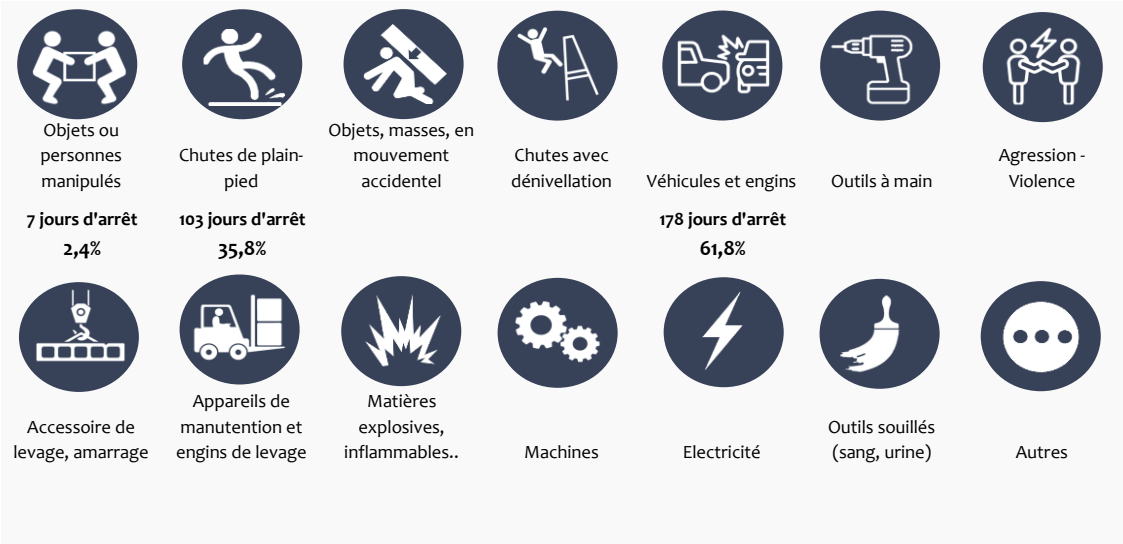
		National
Yeux	0,0%	0,4%
Tête	21,1%	22,7%
Membres supérieurs	46,9%	13,2%
Main	0,0%	14,7%
Tronc	0,0%	6,1%
Colonne vertébrale	0,0%	5,7%
Membres inférieurs	32,0%	2,8%
Pied	0,0%	6,9%
Localisation multiple	0,0%	6,5%
Autres	0,0%	4,5%



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentants 46,9% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

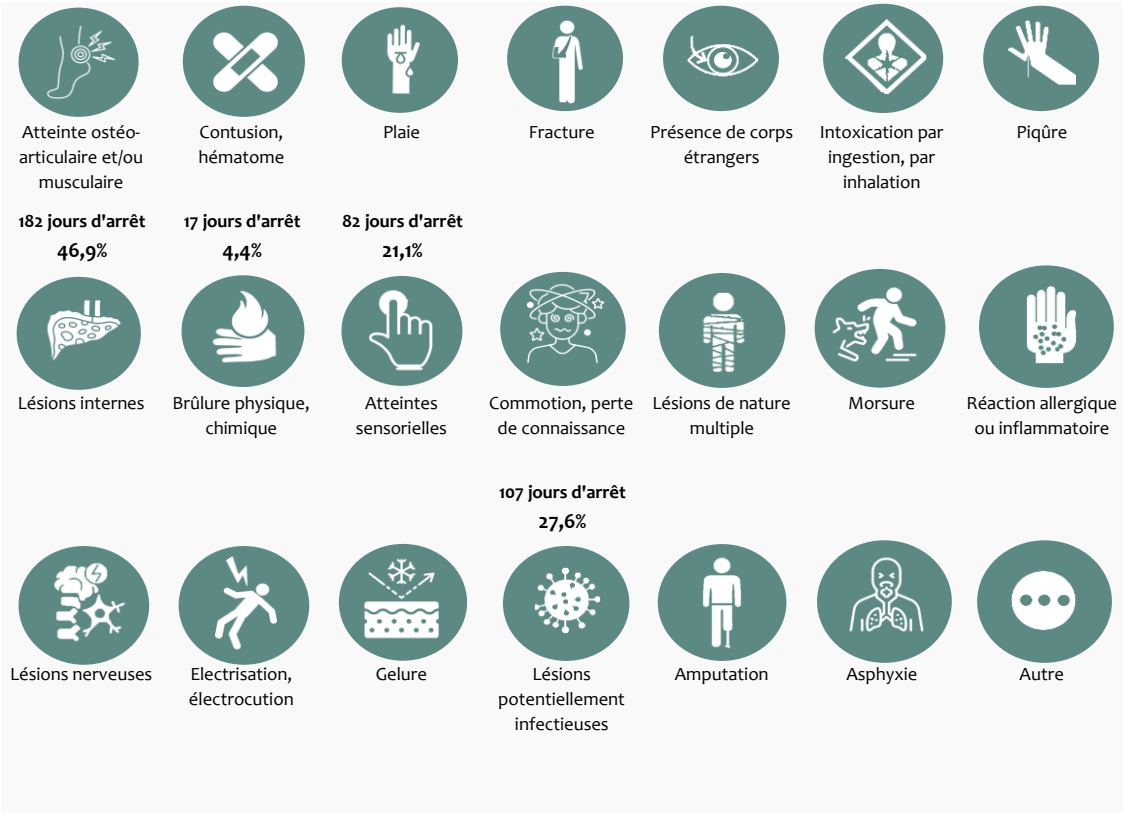
Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**

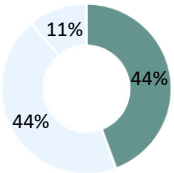


- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (61,8% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (46,91% des jours d'arrêts)



2022

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Les maladies professionnelles

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

- Entretien, nettoyage et rangement
- Services aux personnes - Travail social
- Travail administratif
- Intervention, secours, lutte contre l'incendie
- Espaces verts
- Collecte des ordures ménagères
- Préparation et rangement de chantiers (voirie)
- Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie)
- Réparation et fabrication (bâti, vehicule)
- Restauration
- Entretien physique et sportif
- Coordination, contrôle, surveillance
- Maintenance eau et assainissement
- Magasinage et stockage
- Affaires culturelles
- Funéraires
- Autres activités
- Trajet (domicile/travail)
- Déplacement de missions

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

57A — Epaule

30 — Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante

66 — Rhinite et asthmes professionnels

57D et E — Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (genou, cheville, pied)

40 — Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques

69 — Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines outils, outils et objets

57B — Coude

97 — Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations

1 — Affections dues au plomb et à ses composés

42 — Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels

Autres — Maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux

30bis — Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante

57C — Poignet - Main et doigt

98 — Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle

Envoyé en préfecture le 19/02/2024
Reçu en préfecture le 19/02/2024
Publié le 19/02/2024
ID : 032-200049302-20240215-D15022024_5A-AU

Documents et démarches de prévention complémentaires

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

Réalisation

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

Date de publication : **octobre 2023**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1