

**Liste des délibérations prises en  
Conseil d'administration du CIAS Marciac Plaisance du 6 octobre 2025 – 17 h  
à Ladevèze-Ville**

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 30 septembre 2025, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

**Présents :** Jean-Louis Guilhaumon, Patricia Pascal, Chantal Dubor Géraldine Cossou-Péry, Eliane Duffau, Maryse Lacour, Thierry Fernando

**Excusés : Alain Payssé, Nicole Pion, Jacqueline Matayron (donne pouvoir à Jean-Louis Guilhaumon), Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Dubor)**

### **Secrétaire de séance : Maryse Lacour**

### Nombre de membres en exercice : 11

**Nombre de membres présents : 7 (9 voix)**

N° de délibération	Objet	Décision
20251006/01/4.1	<b>Personnel du CIAS Marciac Plaisance – Rectification erreur de plume du tableau des emplois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026</b>	Unanimité
20251006/02/4.1	<b>Personnel CIAS Marciac Plaisance – autorisation de recrutement, d'agents contractuels, au vu des dispositions du 3<sup>e</sup> du l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, pour pourvoir un emploi permanent pour les communes de 1000 habitants ou groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants pour tout emploi à compter du 1er janvier 2026</b>	
20251006/03/4.1	<b>Rapport social unique – RSU 2024</b>	Unanimité
20251006/04/7.1	<b>Budget prévisionnel du Service d'aides à domicile du CIAS Marciac-Plaisance – 2026</b>	Unanimité

## Le Secrétaire de séance, Maryse LACOUR

Le Président,  
Jean-Louis GUILHAUMON

~~John G. Miller~~





**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC-PLAISANCE**  
**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 6 octobre 2025 à 17 h à Marciac**

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 30 septembre 2025, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

**Présents** : Jean-Louis Guilhaumon, Patricia Pascal, Chantal Dubor Géraldine Cossou-Péry, Eliane Duffau, Maryse Lacour, Thierry Fernando

**Excusés** : Alain Payssé, Nicole Pion, Jacqueline Matayron (donne pouvoir à Jean-Louis Guilhaumon), Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Dubor)

**Secrétaire de séance** : Maryse Lacour

**Nombre de membres en exercice** : 11

**Nombre de membres présents** : 7 (9 voix)

**Vote** : Unanimité

**Code** : 20251006/01/4.1

**Objet** : Personnel du CIAS Marciac Plaisance – Rectification erreur de plume du tableau des emplois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

Le Président expose :

Vu la loi modifiée n°84-53 du 25 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du 23 septembre 2024 modifiant le tableau des emplois,

Vu l'information faite auprès des membres du Comité Social Territorial réunis le 17 septembre 2025, sur les propositions de rectification du tableau des emplois du CIAS Marciac-Plaisance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ; et l'avis favorable émis sur ces rectifications ;

Il est proposé à l'assemblée les modifications suivantes :

**TNC – 8 Agent social à 28 heures hebdomadaires**

Considérant qu'une erreur de plume a été constatée suite à la création d'un poste à 28 heures hebdomadaires a été créé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 portant à 11 le nombre de postes à l'emploi TNC-8 et non 10 comme indiqué sur la délibération du 23 septembre 2024, et qu'il convient de la rectifier,



**CIAS Marciac-Plaisance - Le tableau des emplois, ci-après, reprend l'intégralité des éléments présentés en amont**

N°	Emplois	Effectif	Durée hebdo	Fonctions	Cadre d'emploi	Suppression/	Date d'effet
						création	
TC-23	Responsable de service	1	35	Responsable du service, encadrement, animation et évaluation du service, accueil, écoute, traitement des dossiers des usagers.	Rédacteur	Création	01/10/2023
TC - 16	Gestionnaire des plannings	1	35	Accueil, écoute du public, traitement des dossiers, gestion des plannings, facturation	Adjoint administratif	Création	01/01/2021
TNC-21	Gestionnaire des plannings	1	19	Accueil, écoute du public, traitement des dossiers, gestion des plannings, facturation	Adjoint administratif	Création	01/01/2023
TNC-8	Aide à domicile	11	28	Assistance auprès des personnes âgées ou handicapées	Agent social	3 créations 3 créations 1 création	01/01/2021 01/01/2023 01/01/2025
TNC-20	Aide à domicile	2	23	Assistance auprès des personnes âgées ou handicapées	Agent social	Création 1 suppression	01/01/2023 01/11/2024
TNC- 18	Aide à domicile	7	20	Assistance auprès des personnes âgées ou handicapées	Agent social	Création 2 suppressions	01/01/2021 01/01/2025
TNC-25	Aide à domicile	1	17.50	Assistance auprès des personnes âgées ou handicapées	Agent social	Création	01/01/2025
TNC-24	Aide à domicile	1	10	Assistance auprès des personnes âgées ou handicapées	Agent social	Création	01/11/2024

**Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :**

- d'approuver les modifications d'emploi telles qu'elles sont rapportées par le Président ;
- de fixer les effectifs du personnel du CIAS Marciac Plaisance tels qu'ils figurent ;
- d'autoriser le Président à signer tout document se rapportant à la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Le compte-rendu de la présente a été publié et affiché

Pour copie conforme,

Le Secrétaire de séance,  
Maryse LACOUR



Le Président,  
Jean-Louis GUILHAUMON




Centre Intercommunal d'Action Sociale  
**C.I.A.S.**  
735 Allée  
Gérard Toulouse  
32330 Marciac  
**MARCIAC PLAISANCE**



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC-PLAISANCE**  
**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 6 octobre 2025 à 17 h à Marciac**

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 30 septembre 2025, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

**Présents** : Jean-Louis Guilhaumon, Patricia Pascal, Chantal Dubor Géraldine Cossou-Péry, Eliane Duffau, Maryse Lacour, Thierry Fernando

**Excusés** : Alain Payssé, Nicole Pion, Jacqueline Matayron (donne pouvoir à Jean-Louis Guilhaumon), Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Dubor)

**Secrétaire de séance** : Maryse Lacour

**Nombre de membres en exercice** : 11

**Nombre de membres présents** : 7 (9 voix)

**Vote** : Unanimité

**Code** : 20251006/02/4.1

**Objet** : Personnel CIAS Marciac Plaisance – autorisation de recrutement, d'agents contractuels, au vu des dispositions du 3° du l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, pour pourvoir un emploi permanent pour les communes de 1000 habitants ou groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants pour tout emploi à compter du 1er janvier 2026

Le Président expose :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 3-3,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le tableau des effectifs fixé par délibération du 23 septembre 2025,



Vu les emplois proposés au recrutement par voie contractuel :

N° emplois	Durée hebdomadaire	Cadre d'emploi	Rémunération	Motif embauche	CDD/CDI	Diplôme
TNC-8	28	Agent social	Ech 1/Ech 6 Agent social	Pas de candidatures titulaires	CDD	
TNC-18	20	Agent social	Ech 1/Ech 6 Agent social	Pas de candidatures titulaires	CDD	
TNC-20	23	Agent social	Ech 1/Ech 6 Agent social	Pas de candidatures titulaires	CDD	
TNC-21	19	Adjoint administratif	Ech 1/Ech 6 Adjoint administratif	Pas de candidatures titulaires	CDD	
TNC-25	17.50	Agent social	Ech 1/Ech 6 Agent social	Pas de candidatures titulaires	CDD	

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- d'autoriser le Président à recruter des agents contractuels, faute de pourvoir les emplois ci-dessus par un fonctionnaire, conformément aux dispositions du 3° de l'article 3-3 de la loi n°84-53 sus citée, pour une durée déterminée ou indéterminée, sous réserve que l'autorité territoriale procède aux vérifications ci-après :

Les services accomplis par l'agent recruté sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, doivent être comptabilisés comme suit :

- tous les contrats conclus avec la collectivité contractante, sur la base des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53
- les services effectués par mise à disposition du CDG32 (service missions temporaires), auprès de la collectivité contractante

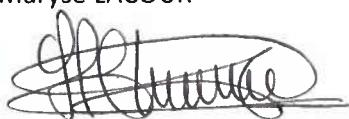
sachant que les services effectifs accomplis à temps non complet, à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet et que les services discontinus sont pris en compte pour une durée d'interruption entre 2 contrats n'excédant pas 4 mois.

Si ces services ont une durée supérieure à 6 ans, le contrat est conclu à durée indéterminée. En deçà de cette durée, le contrat est conclu à durée déterminée dans la limite de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6ans,

- de fixer la rémunération des agents, selon le diplôme, les compétences sur un échelon du grade afin de permettre à l'autorité territoriale d'adapter la rémunération aux qualifications et expériences des agents recrutés,
- d'autoriser le Président à signer tout document se rapportant à la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.  
Le compte-rendu de la présente a été publié et affiché  
Pour copie conforme,

Le Secrétaire de séance,  
Maryse LACOUR



Le Président,  
Jean-Louis GUILHAUMON



Centre Intercommunal d'Action Sociale  
C.I.A.S.  
735 Allée  
Gérand Toulouse  
32230 MARCIAC  
MARCIAC PLAISANCE



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC-PLAISANCE**  
**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 6 octobre 2025 à 17 h à Marciac**

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 30 septembre 2025, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

**Présents** : Jean-Louis Guilhaumon, Patricia Pascal, Chantal Dubor Géraldine Cossou-Péry, Eliane Duffau, Maryse Lacour, Thierry Fernando

**Excusés** : Alain Payssé, Nicole Pion, Jacqueline Matayron (donne pouvoir à Jean-Louis Guilhaumon), Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Dubor)

**Secrétaire de séance** : Maryse Lacour

**Nombre de membres en exercice** : 11

**Nombre de membres présents** : 7 (9 voix)

**Vote** : Unanimité

**Code** : 20251006/03/4.1

**Objet** : **Rapport social unique – RSU 2024**

Le Président expose :

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (auparavant appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.
- Le RSU est présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité ou de l'établissement public.
- Pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents, le Centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport afin que ce dernier puisse être présenté au Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du CDG.
- Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au CST.
- Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :
- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic permet de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.).
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021.
- Se comparer avec des collectivités de taille équivalente. À ce titre, le service « Animation de l'emploi territorial » du Centre de gestion met, à la disposition des employeurs, des fiches de synthèse par thème (données globales, risques psycho-sociaux, absentéisme, égalité femmes-hommes, etc.) ainsi qu'une fiche spéciale dédiée aux lignes directrices de gestion.
- Mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.)

Sur la base du document joint, le RSU 2024, établi pour les services du CIAS Marciac-Plaisance, est présenté aux administrateurs du CIAS.

**Au regard de ces éléments, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :**

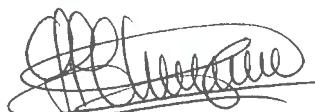
- de prendre acte de la présentation faite en séance du Rapport social unique 2024, produit pour les services du CIAS Marciac-Plaisance.
- d'autoriser le Président à donner aux services toutes instructions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Le compte-rendu de la présente a été publié et affiché

Pour copie conforme,

Le Secrétaire de séance,  
Maryse LACOUR



Le Président,  
Jean-Louis GUILHAUMON

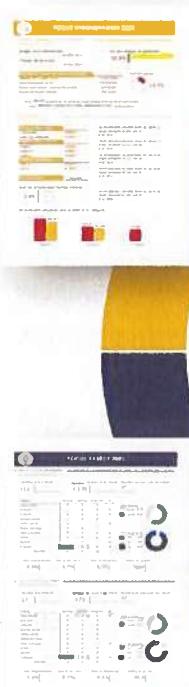



Intercommunal d'Action Sociale  
C.I.A.S.  
735 Allée  
Gérard Toulouse  
32230 Marciac  
MARCIAC PLAISANCE

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle

### Rémunération



### Absentéisme



RASSCT

RPS

CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC PLAISANCE

**2024**



**DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : **25/07/2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 27/10/2025

Reçu en préfecture le 27/10/2025

Publié le

ID : 082-263210031-20251006-D202510060341-DE

S<sup>2</sup>LO

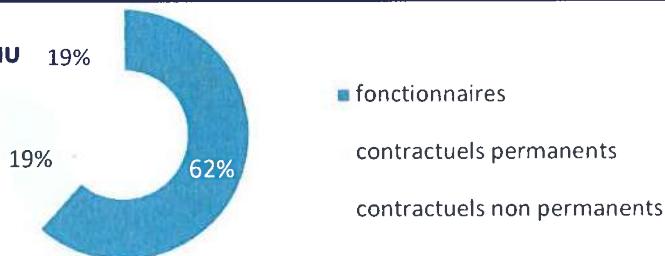
## CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC PLAISANCE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Gers.

### Effectifs

**26 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 16 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)

100,0%

Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

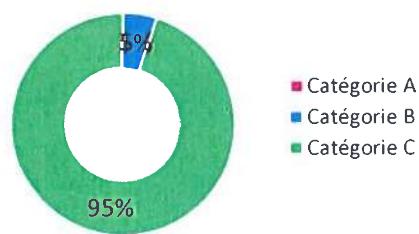


### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	13%	40%	19%
Sociale	88%	60%	81%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A

Catégorie B 100,0%

Catégorie C 100,0%

**Taux de féminisation par statut (emplois permanents)**

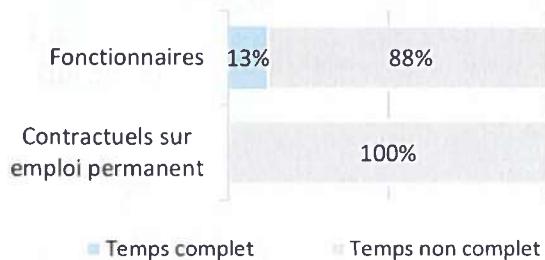


#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	81%
Adjoints administratifs	14%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

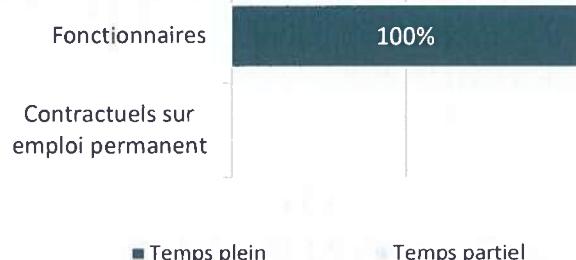
### Répartition des agents à temps complet ou non complet



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

Filière	Fonctionnaires	Filière	Contractuel
Sociale	100,0%	Administrative	100,0%

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



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

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

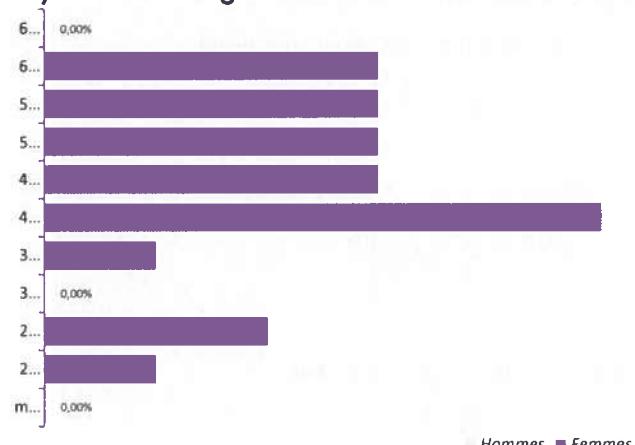
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,5
Contractuels sur emploi permanent	45,5
Emplois permanents	47,0

#### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 17,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	12,4
> Contractuels sur emploi permanent	3,7
> Contractuels sur emploi non permanent	1,1

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

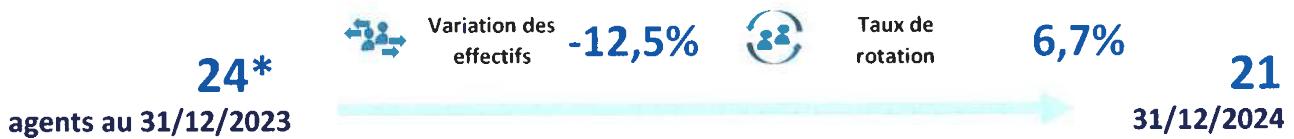
Catégorie A	0,0
Catégorie B	1,0
Catégorie C	15,0

## Positions particulières

### 0% 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	

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

3 départs 

#### Principaux motifs (départs nets)

Démission	33%
Départ à la retraite	33%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	33%

0 arrivée 

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

### Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

62,5%

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

Part des agents avec avancement de grade

6,3%

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

Part des agents avec promotion interne\*

6,3%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

### Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

	-	-
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 contractuels

#### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 86% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	814 461 €	Charges de personnel*	701 905 €	Soit 86,18 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

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

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 408 927 € Primes 52 128 € SFT* 2 091 € HSC 50 199 € NBI* 1 476 €
514 822 €	

\*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	-	S	S
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	31 963 €	39 496 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	S	-	31 347 €	35 195 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,13 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	10,34%
Contractuels sur emploi permanent	9,48%
Emplois permanents	10,13%

- 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
- 4 257,63 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Femmes			Hommes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	S	S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2 842 €	138 €	5%	3 193 €	122 €	4%	S	S	-	-	-	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR



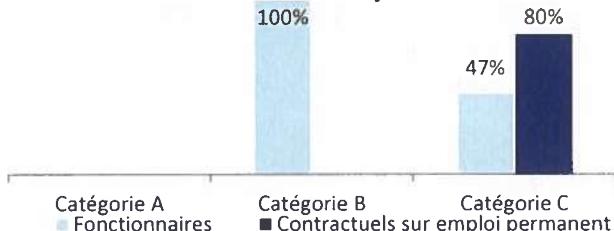
## Formation

### 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

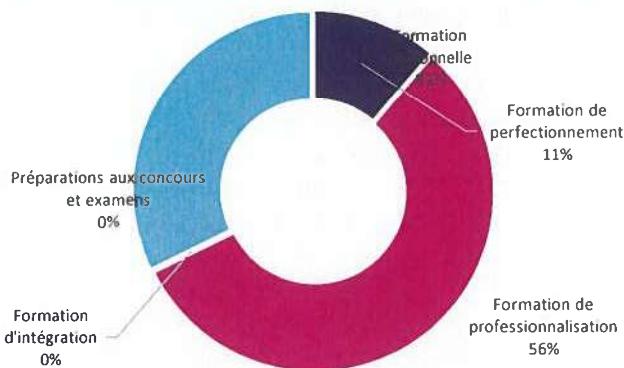
Femmes 57,1%

Hommes 0,0%

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 **6 814 €**

### Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	72,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	28,0%

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

> 3 jours par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	67,7%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	32,3%

## 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	180 €	129 €
Nombre de bénéficiaires	1	16

### 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 n'a pas été concernée par des grèves

### La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

### Nombre de réunions des instances

CST	3
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.



## FOCUS ABSENTEISME 2024

### Emplois permanents uniquement

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

##### Poids des agents absents\*

**71,4%**

Nombre d'agents absents

**15**

##### Nombre d'arrêts

**27**

Nombre de jours d'absence

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

**101 814 €**

12,5% des dépenses de fonctionnement

\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs\*Nb de jours d'absence total x le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

##### Taux d'absentéisme

**11,8%**

Le taux d'absentéisme est de 12 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 12 agents a été absent toute l'année.

##### Taux d'exposition

**71,4%**

Le taux d'exposition est de 71 %, cela signifie que 71 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

##### Taux de fréquence

**128,6%**

Le taux de fréquence est de 129 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 129 arrêts sur l'année.

##### Indice de gravité\*

**33,6**

Compressible

**30,19**

Non compressible

**0,00**

Autre

**123,00**

L'indicateur de gravité est de 34, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 34 jours.

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

##### Fonctionnaires

**Taux d'absentéisme****15,3%****Taux d'exposition****81,3%****Taux de fréquence****156,3%****Indice de gravité\*****35,8**\*Durée moyenne des arrêts

##### Part des agents absents

**81,3%**

Nombre d'agents absents

##### Nombre d'arrêts

**25**

Nombre de jours d'absence

**895**

##### Contractuels permanents

**Taux d'absentéisme****0,7%****Taux d'exposition****40,0%****Taux de fréquence****40,0%****Indice de gravité\*****6,5**\*Durée moyenne des arrêts

##### Part des agents absents

**40,0%**

Nombre d'agents absents

##### Nombre d'arrêts

**2**

Nombre de jours d'absence

**13**

**les tranches d'âge***\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs*

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus			
60 à 64 ans	4,5%	66,7%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 20 à 24 ans avec 33,7%
55 à 59 ans	8,6%	100,0%	
50 à 54 ans	7,3%	66,7%	
45 à 49 ans	22,3%	100,0%	
40 à 44 ans	11,5%	20,0%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 100%
35 à 39 ans	25,2%	100,0%	
30 à 34 ans			
25 à 29 ans	2,3%	100,0%	
20 à 24 ans	33,7%	100,0%	
moins de 20 ans			

**le motif d'absences**

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	7,6%	109,5%	57,1%	25,2
Pour accidents du travail imputables au service	2,7%	14,3%	9,5%	68,3
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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)	1,6%	4,8%	4,8%	123,0
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****Fonctionnaires**

Pour maladie ordinaire	2 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	2 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

**Contractuels permanents**

Pour maladie ordinaire	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

— **Zoom sur la maladie ordinaire**  
(*emplois permanents*)

**Chiffres clés (emplois permanents)**

► Taux d'absentéisme	<b>7,6%</b>
► Taux d'exposition	<b>57,1%</b>
► Taux de fréquence	<b>109,5%</b>
► Gravité	<b>25,2 jours par arrêt</b>
► 12 agents absents pour maladie ordinaire	
11 fonctionnaires	1 contractuel permanent

**Part des agents absents**

**57,1%** **12**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**

**23** **580**  
Nombre de jours d'absence

► **Part des agents absents pour maladie ordinaire**

**Selon le statut**

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>68,75%</b>	<b>20,00%</b>

**Selon le genre**

Femmes	Hommes
<b>57,14%</b>	<b>0,00%</b>

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

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>3,9%</b>
55 à 59 ans	<b>8,6%</b>
50 à 54 ans	<b>7,3%</b>
45 à 49 ans	<b>4,1%</b>
40 à 44 ans	<b>11,5%</b>
35 à 39 ans	<b>25,2%</b>
30 à 34 ans	<b>0,0%</b>
25 à 29 ans	<b>2,3%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 25,2%

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

**Chiffres clés (emplois permanents)**

► Taux d'absentéisme	<b>2,7%</b>
► Taux d'exposition	<b>9,5%</b>
► Taux de fréquence	<b>14,3%</b>
► Gravité	<b>68,3 jours par arrêt</b>
► 2 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
1 fonctionnaire	1 Contractuel sur emploi permanent

**Part des agents absents**

**9,5%** **2**  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**

**3** **205**  
Nombre de jours d'absence

► **Part des agents absents pour accident de travail**

**Selon le statut**

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>6,25%</b>	<b>20,00%</b>

**Selon le genre**

Femmes	Hommes
<b>9,52%</b>	<b>0,00%</b>

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

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>0,5%</b>
55 à 59 ans	<b>0,0%</b>
50 à 54 ans	<b>0,0%</b>
45 à 49 ans	<b>18,2%</b>
40 à 44 ans	<b>0,0%</b>
35 à 39 ans	<b>0,0%</b>
30 à 34 ans	<b>0,0%</b>
25 à 29 ans	<b>0,0%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 18,2%

## 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



### 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%

## les congés maternité et paternité

### Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	1,6%
► Taux d'exposition	4,8%
► Taux de fréquence	4,8%

### Part des agents absents



Nombre de jours d'absence: 123

## les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

► Taux d'absentéisme	0,4%
► Taux d'exposition	0,1%
► Taux de fréquence	0,1%
► Gravité	8,0
► 1 agent absent	

### Part des agents absents



### Nombre d'arrêts



## les absences pour "autres raisons"

### Chiffres clés (emplois permanents)

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

### Part des agents absents



Nombre de jours d'absence: 0

### Part des agents absents



### Nombre d'arrêts



## Part des agents absents

### Selon le genre

Femmes	Hommes
20,00%	0,00%

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

### 65 ans et plus

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

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,4%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,1%
▶ Indice de gravité	8,0

### Part des agents absents



## 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



## Précisions méthodologiques

### ▶ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

### ▶ 3 "groupes d'absences" identifiés

#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail



#### 2/Absences médicales

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



#### 3/Absences globales

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

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

## ► Les indicateurs d'absences

### Taux d'absentéisme

(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)  
/

(Nombre d'agents au 31/12 x 365)

### Note de lecture

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

### Le choix de la règle des 365ème

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

### Taux d'exposition

(Nombre d'agents absents)\*100  
/

(Nombre d'agents au 31/12)

### Note de lecture

*Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.*

### Taux de fréquence

(Nombre d'arrêts x 100)  
/

(Nombre d'agents au 31/12)

### Note de lecture

*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

Nombre de jours calendaires d'absences  
/

Nombre d'arrêts

### Note de lecture

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

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

## 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 : **juillet 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



## FOCUS RPS

### Pyramide des âges

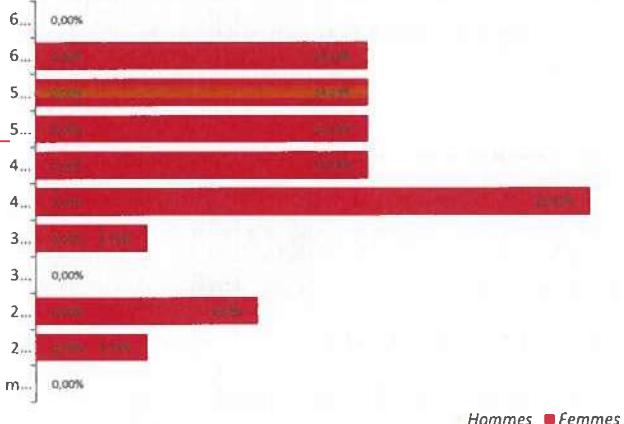
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,5
Contractuels sur emploi permanent	45,5
Emplois permanents	47,0

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 46 ans

### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
15,3%	81,3%	156,3%	35,8

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

81,3%	13
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

25	895
Nombre de jours d'absence	

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,7%	40,0%	40,0%	6,5

\*Durée moyenne des arrêts

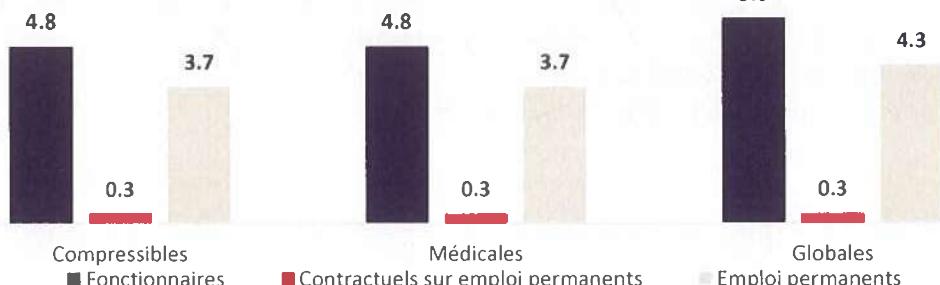
#### Part des agents absents

40,0%	2
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

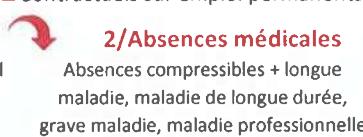
2	13
Nombre de jours d'absence	

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



#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail



#### 2/Absences médicales

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



#### 3/Absences globales

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

## – Les heures supplémentaires et complémentaires

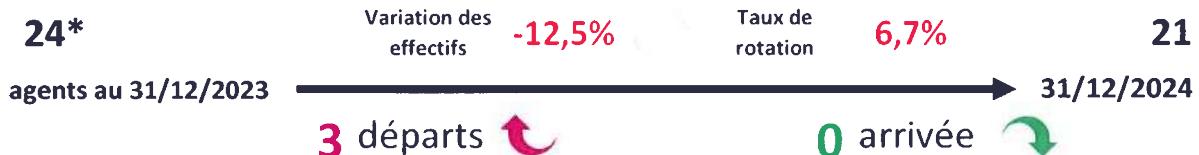
### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non

Sociale	250,4
Femmes	#VALEUR!
Hommes	#VALEUR!
Fonctionnaires	161,6
Contractuels permanents	334,4

## – Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



► Le taux de rotation s'élève à 6,7%

## – Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 14,29 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	3,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	1,0

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

## Télétravail

► La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

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



## – Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024)



En cours

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**



## – Dépenses, Formations liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

**5**  0 €

Dépenses liées à la formation

### Prévention

**0 €** 

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Formation dans le cadre des habilitations

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (\*)

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, équipements de Protection Individuelle...)

#### Montant en €

#### Nombre de jours

#### Coût moyen

0 €

5

0 €

0 €

0

-

0 €

0

-

0 €

0 €

## – Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

**0**  0,0%

des agents permanents

#### Femmes

0

0

0

Catégorie A

Catégorie B

Catégorie C

#### Hommes

## – Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

0

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

## – Nombre de signalements

Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	95,2
	Actes de violence sexuelle	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	190,5	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0

– Droits sociaux

---

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève	Heure de décharges d'activité de services
Sur mot d'ordre national	0	Auxquelles ont droit les organisations syndicales
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées
Non précisé, autres	0	

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

---

Taux de rotation des agents permanents

6,7%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,0  
pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

#####  
actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

37,4  
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.

## 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 : **juillet 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



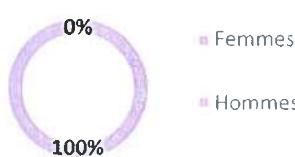
## FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du code général de la fonction publique.

### - Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 21 femmes

#### Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

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

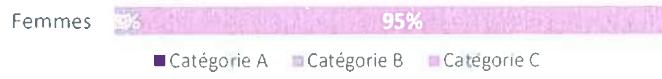
- fonctionnaires hommes
- 12,4 fonctionnaires femmes
- 0,5 contractuel homme
- 3,2 contractuels femmes

#### → Taux de féminisation par statut



#### → Répartition des agents par genre et par catégorie

Hommes



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

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

\* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux\*

1 Agents sociaux

100%

1 Agents sociaux

0%

#### → Répartition par statut et par genre

■ Femmes ■ Hommes

Statut	Femmes	Hommes
FONCTIONNAIRES	100%	0

Statut	Femmes	Hommes
CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	100%	0

» Femmes « contractuelles permanentes  
76% titulaires 24% permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD

» Hommes «

Parmi les hommes contractuels :

#### → Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Technique		
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie		

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents sociaux\*

### → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,5	45,5	47,0
Hommes	-	-	-

### → Pyramide des âges des fonctionnaires



### → Pyramide des âges des contractuels permanents



### → Focus sur les agents sur emploi non permanent

#### Taux de féminisation

Vacataires	100%
Saisonniers*	

Apprentis  
\*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

#### Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

100% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

### — Evolution de carrière et titularisation

→ Femmes 0 Hommes 0  
normés stagiaires dans l'année

→ Femmes 10 Hommes 0  
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

→ Femmes 0 Hommes 0  
ont été titularisés

→ Femmes 0 Hommes 0  
n'ont pas été titularisés

### — Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

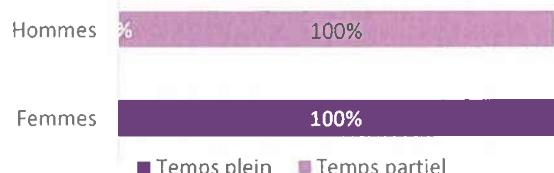
### → Part des emplois à temps non complet selon le genre

»» Femmes »» 90%  
»» Hommes »» #DIV/0!



La collectivité ne dispose pas de charte du temps

### → Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### → Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### → Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>10,2%</b>	
Ensemble	<b>10,2%</b>	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>10,2%</b>	
Ensemble	<b>10,2%</b>	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>11,8%</b>	
Ensemble	<b>11,8%</b>	

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

### → Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	2,7%	0,0%
Accidents de trajet		
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladie		
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	7,6%	0,0%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	1,6%	0,0%
Naissance ou adoption		

### → Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

37,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

### → Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

3 accidents de travail

jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

9,5 accidents de travail pour 100 femmes

#DIV/0! #DIV/0!

### → Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

1 congé maternité ou adoption  
0 congé paternité ou adoption

205 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.  
3 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### → 12 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

### → Aucun départ en formation pour les agents non permanents



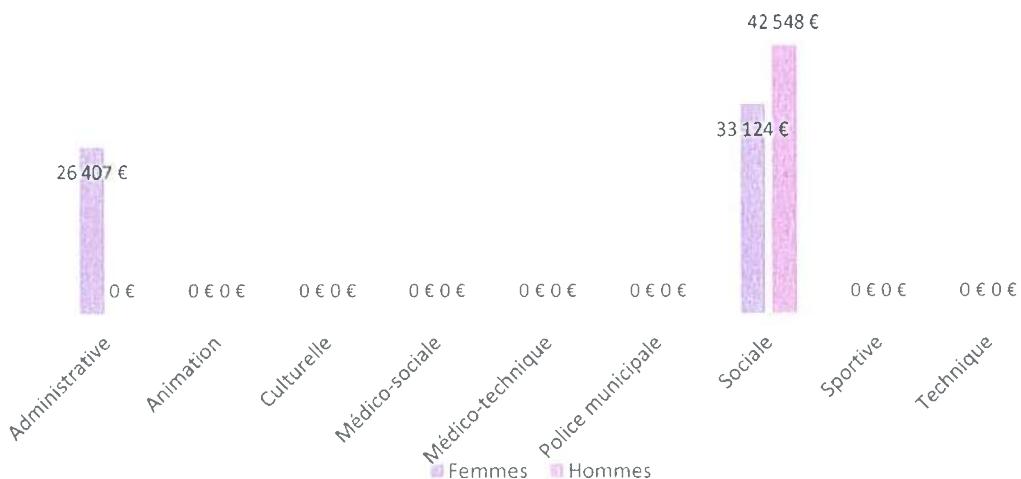
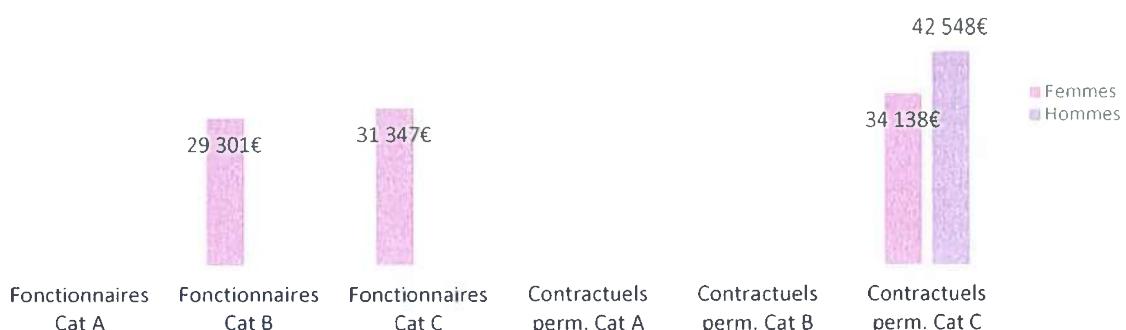
Envoyé en préfecture le 27/10/2025

Reçu en préfecture le 27/10/2025

Publié le

S<sup>2</sup>LO

ID : 032-263210031-20251006-D202510060341-DE

**Rémunérations (agents permanents)****→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière****→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre****→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➡ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Administrative	-	3 213 €	2 733 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 004 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Administrative	-	-	2 534 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 718 € ↗	-	-	2 876 € ↘
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

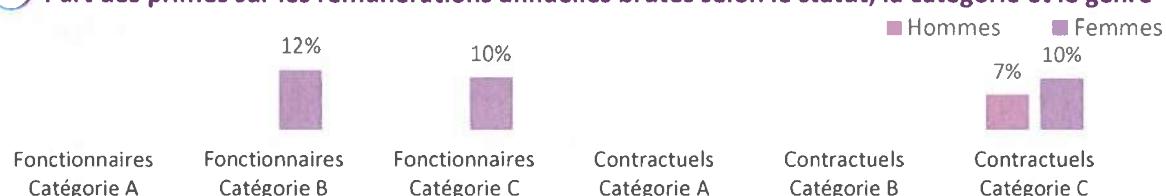
s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

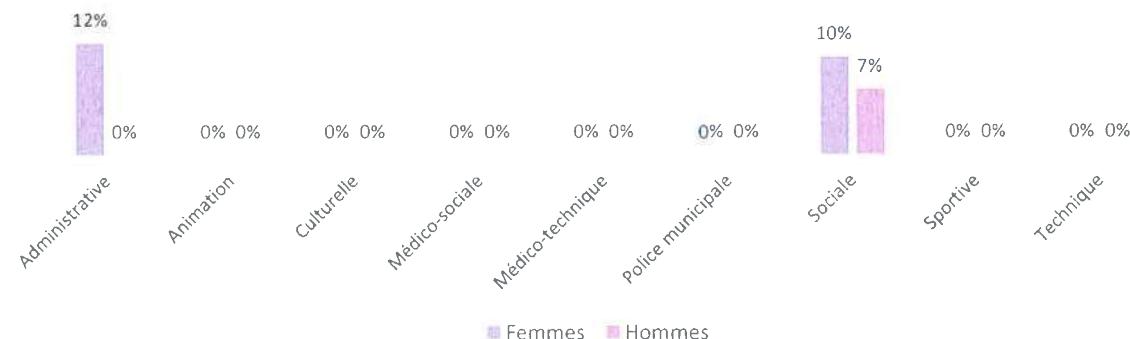
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	-	-	5	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	7%	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

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



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



## Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

### Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 113 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	7 578 € ↗	-	-	4 189 € ↘
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes

↘ en faveur des hommes

Envoyé en préfecture le 27/10/2025

Reçu en préfecture le 27/10/2025

Publié le

S<sup>2</sup>LO

ID : 032-263210031-20251006-D202510060341-DE

Date de publication : **juillet 2025**



## FOCUS REMUNERATION 2024

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

814 461 €

#### Charges de personnel

701 905 €

#### Part des charges de personnels

86,2%

77,1%

Moyenne de la strate (2023)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

##### Rémunérations annuelles brutes

514 822 €

##### Primes et indemnités versées

52 128 €

##### Heures supplémentaires et/ou complémentaires

50 199 €

##### Nouvelle Bonification Indiciaire

1 476 €

#### Part des primes

10,1%

► Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

► Votre collectivité a rémunéré 4 258 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires 31 180 €

Contractuels permanents 35 195 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

32 284 €

Catégorie B

\$

Catégorie C

32 284 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes

\$

Femmes

31 788 €

#### Moyenne globale

32 096 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31180 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 32284 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 31788 €

► La rémunération moyenne annuelle brute est de 32096 €

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

Catégorie A

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

Catégorie B

Catégorie C -33,1%

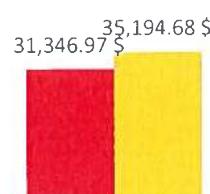
### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

Catégorie A

■ Fonctionnaires

Catégorie B

■ Contractuels sur emploi permanent



Catégorie C

**Primes (Emplois permanents)****Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents**

Rémunération statutaire	408 927 €
Primes	52 128 €
SFT*	2 091 €
HSC	50 199 €
NBI*	1 476 €

\*uniquement des fonctionnaires

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

Fonctionnaires Contractuels permanents Femmes Hommes

**Selon la catégorie**

Catégorie A Catégorie B Catégorie C

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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	-	-	-	-	25 008 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	33 124 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	-	-	31 960 €	-

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0,0%	0,0%	0,0%	11,6%	0,0%	10,2%	6,8%

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

	Nb h.	#VALEUR!
Sociale	250,45	#VALEUR!

**IFSE et CIA (Emplois permanents)****Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière**

<b>Filières</b>	<b>Fonctionnaires</b>					
	<b>Femmes</b>			<b>Hommes</b>		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		2 951 €	2 568 €			
Sociale			2 868 €			

<b>Filières</b>	<b>Contractuels sur emploi permanent</b>					
	<b>Femmes</b>			<b>Hommes</b>		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			2 436 €			
Sociale			3 585 €			2 876 €

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

<b>Filières</b>	<b>IFSE</b>			<b>CIA</b>		
	<b>Fonctionnaires</b>			<b>Contractuels</b>		
	A	B	C	A	B	C
Sociale					708 €	

**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 : **juillet 2025**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



## FOCUS RASSCT 2024

### Les accidents de service (Emplois permanents)

#### Nombre d'accidents

**3****0,0%**

Part sans arrêt de travail

#### Nombre de jours d'absence

**208****2**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

#### Nombre de jours par accident

**69**

#### Filières

#### Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	Selon le genre	
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	2	3	100%	Selon la catégorie	
Sportive	0	0	0			
Technique	0	0	0			
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		<b>Cat A</b>	<b>0,0%</b>
					<b>Cat B</b>	<b>0,0%</b>
					<b>Cat C</b>	<b>100,0%</b>

#### Taux d'absentéisme

**2,7%**

#### Taux d'exposition

**9,5%**

#### Taux de fréquence

**14,3%**

#### Indice de gravité\*

**68,3**

\*Durée moyenne des arrêts

### Les accidents de trajet (Emplois permanents)

#### Nombre d'accidents

**0****0,0%**

Part sans arrêt de travail

#### Nombre de jours d'absence

**0****0**

#### Nombre de jours par accident

**0**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

#### Filières

#### Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	Selon le genre	
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		Selon la catégorie	
Sportive	0	0	0			
Technique	0	0	0			
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>Cat A</b>	-
					<b>Cat B</b>	-
					<b>Cat C</b>	-

#### Taux d'absentéisme

**0,0%**

#### Taux d'exposition

**0,0%**

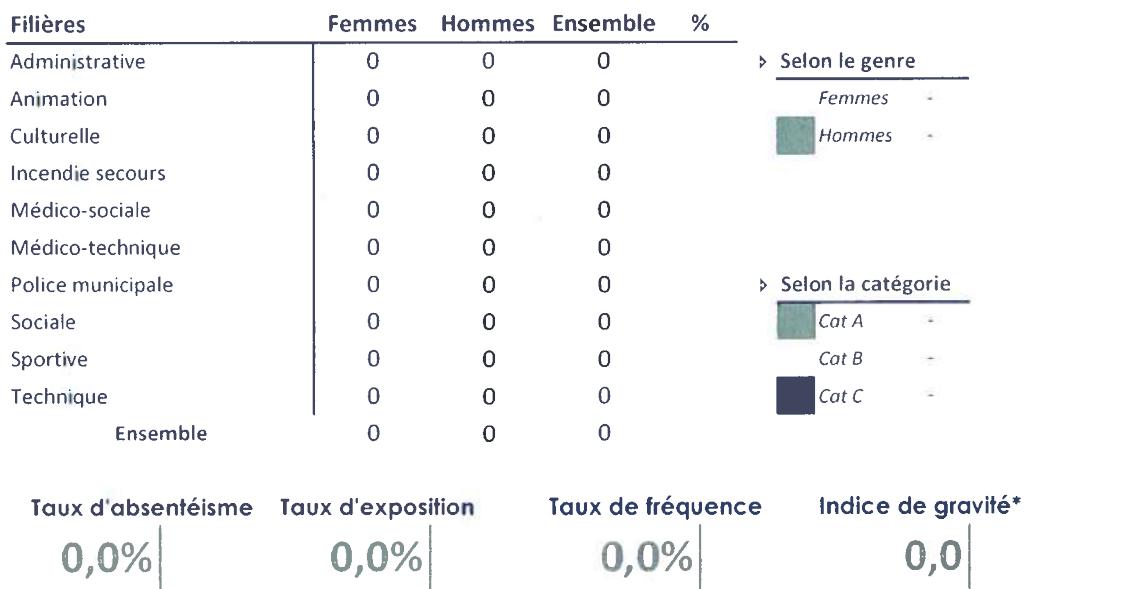
#### Taux de fréquence

**0,0%**

#### Indice de gravité\*

**0,0**

## – Les maladies professionnelles

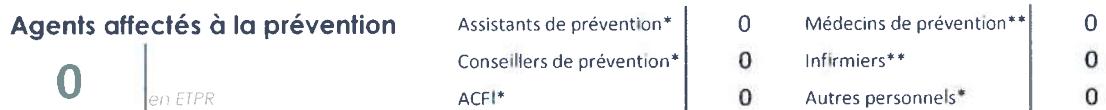


\*Durée moyenne des arrêts

## – Inaptitudes



## – Agents affectés à la prévention



\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## – Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

5



Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

- Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention
- Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Formation dans le cadre des habilitations
- Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (\*)
- 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...)

	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 €	5	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 2024)
- 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**

En cours

## – Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

3

### Nombre de réunions du FSSCT

0



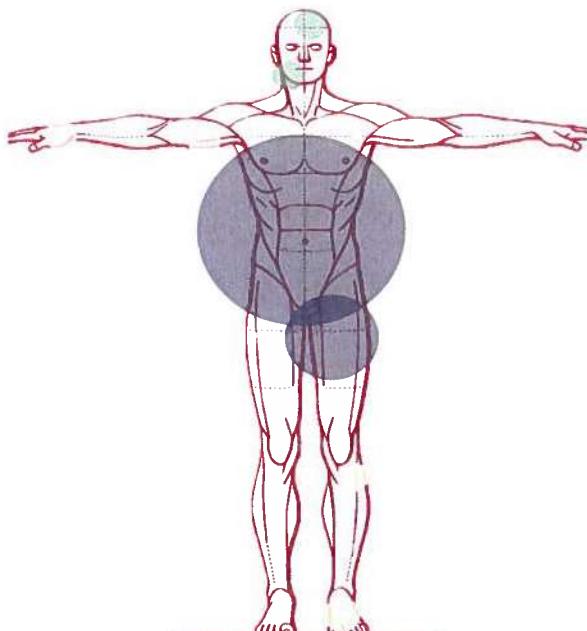
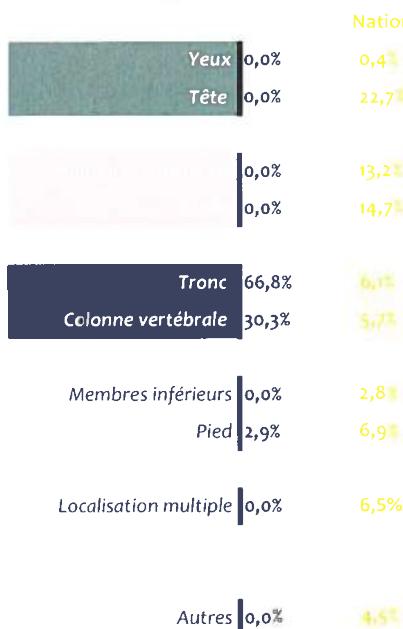
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

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

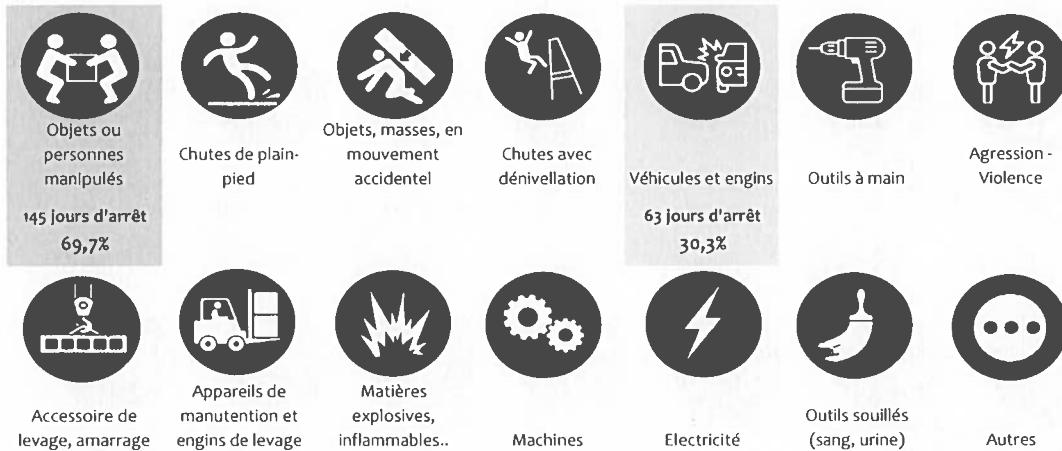
### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



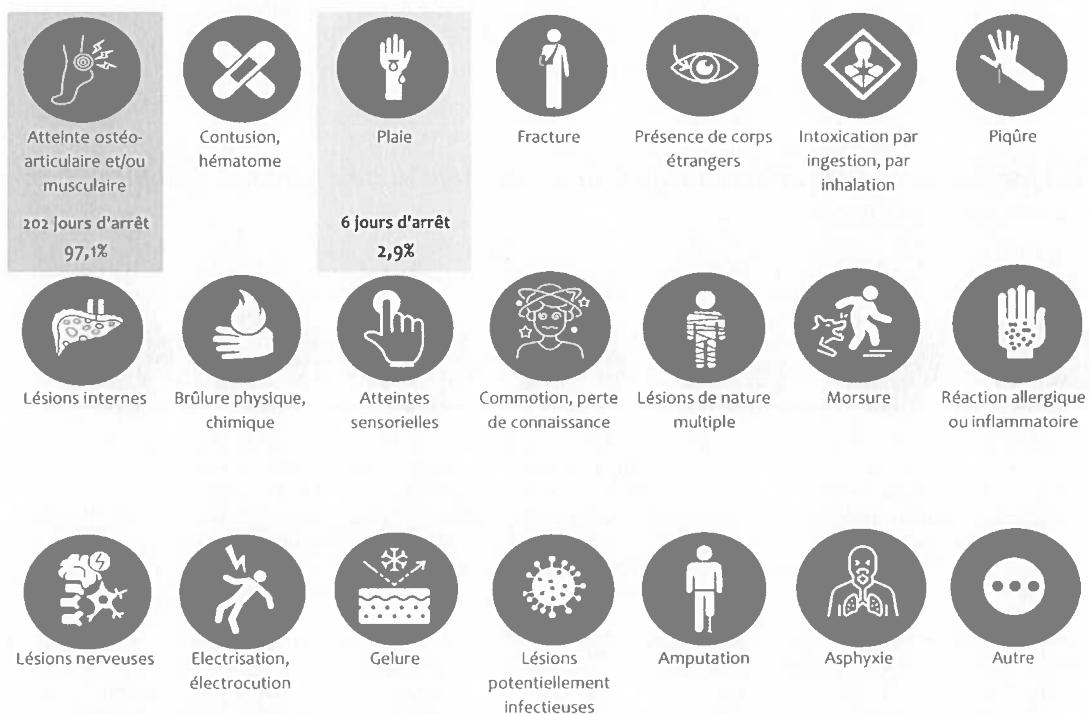
### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe au tronc représentants 66,8% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

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

- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (69,7% 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 (97,1% des jours d'arrêts)

## 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 (voie)



Voirie - Chantiers  
(entretien de la  
voie)



Réparation et  
fabrication (bâti,  
véhicule)



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

## – Documents et démarches de prévention complémentaires

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

## – Réalisation

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



Date de publication : juillet 2025  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Gers

Version 1



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE MARCIAC-PLAISANCE**  
**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 6 octobre 2025 à 17 h à Marciac**

Le Conseil d'administration du CIAS Marciac-Plaisance, convoqué le 30 septembre 2025, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GUILHAUMON, Président.

**Présents** : Jean-Louis Guilhaumon, Patricia Pascal, Chantal Dubor Géraldine Cossou-Péry, Eliane Duffau, Maryse Lacour, Thierry Fernando

**Excusés** : Alain Payssé, Nicole Pion, Jacqueline Matayron (donne pouvoir à Jean-Louis Guilhaumon), Christiane Magnat (donne pouvoir à Mme Dubor)

**Secrétaire de séance** : Maryse Lacour

**Nombre de membres en exercice** : 11

**Nombre de membres présents** : 7 (9 voix)

**Vote** : Unanimité

**Code** : 20251006/04/7.1

**Objet** : Budget prévisionnel du Service d'aides à domicile du CIAS Marciac-Plaisance – 2026

Le Président expose :

Vu l'article R 314-17 du Code de l'Action Sociale et des Familles,

Vu l'arrêté du Président du Conseil départemental du Gers du 10 septembre 2010 portant autorisation et habilitation à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale générale du service prestataire d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) géré par le CIAS de la Communauté de communes de Bastides et Vallons du Gers,

Considérant que, pour la période 2024-2026, le Conseil départemental du Gers a décidé de reconduire, sous réserve de leur évaluation satisfaisante, les actions conduites dans le cadre du Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens conclus pour la période 2022-2023,

Considérant que le Conseil départemental a retenu la candidature du SAAD Marciac-Plaisance afin qu'il bénéficie, sous certaines conditions, d'une dotation qualité de 3 € supplémentaires par heure productive réalisée au titre de l'APA ou de la PCH, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

Considérant qu'il convient de baser le budget prévisionnel 2026 sur un tarif horaire plancher identique à celui de 2025, soit 24,58 € hors dotation complémentaire étant entendu que le Conseil départemental aura à se prononcer sur le tarif APA/PCH 2026 dès lors que le décret fixant l'évolution de ce tarif plancher sera connu ;

**BUDGET PREVISIONNEL 2026 / DEPENSES - SAAD Marciac Plaisance**

Budget 2025	réalisé au 22/09/2025	Proposition 2026
-------------	-----------------------	------------------

<b>Groupe I : Dépenses afférentes à l'exploitation courante</b>		70 941,42 €	34 886,02 €	70 200,00 €
<b>Achats</b>		3 700,00 €	1 348,01 €	3 700,00 €
601	Achats Stockés de Matières Premières et Fournitures			
602	Achats Stockés ; Autres Approvisionnements			
603	Variation des Stocks			
606	Achats Non Stockés de Matières et Fournitures	3 700,00 €	1 348,01 €	3 700,00 €
607	Achats de Marchandises			
709	Rabais Remise Ristourne accordés par l'Etablissement			
713	Variation des Stocks, en-cours de Production, Produits			
<b>Services extérieurs</b>		- €	- €	- €
611	Sous-traitance			
<b>Autres services extérieurs</b>		67 241,42 €	33 538,01 €	66 500,00 €
624	Transports			
625	Déplacements, Missions et Réceptions	62 741,42 €	32 333,98 €	62 000,00 €
626	Frais Postaux et Frais de Télécommunications	4 500,00 €	1 204,03 €	4 500,00 €
6281	Prestation de Blanchissage à l'Extérieur			
6282	Prestation d'Alimentation à L'Extérieur.			
6283	Prestations de Nettoyage à L'Extérieur			
6284	Prestations d'Informatique à L'Extérieur			
6287	Remboursement de Frais			
6288	Autres			
<b>Groupe II : Dépenses afférentes au personnel</b>		829 082,70 €	486 885,54 €	772 500,00 €
621	Personnel Extérieur à l'Etablissement	15 900,00 €	0,00 €	10 000,00 €
622	Rémunérations d'Intermédiaires et Honoraires	2 300,00 €	6 011,71 €	8 000,00 €
631	Impôts, Taxes et Versements Assimilés sur Rémunération (administration des impôts)			
633	Impôts, Taxes et Versements S/Rémunérations (Autres Organismes)	16 286,04 €	9 894,65 €	16 000,00 €
641	Rémunérations du Personnel Non Médical	636 825,95 €	378 066,66 €	600 000,00 €
645	Charges de Sécurité Sociale et de Prévoyance	150 270,71 €	85 738,60 €	130 000,00 €
647	Autres Charges Sociales	5 200,00 €	5 114,00 €	6 000,00 €
648	Autres Charges de Personnel	2 300,00 €	2 059,92 €	2 500,00 €
	dont montant des provisionnements pour congés à payer			
<b>Groupe III : Dépenses afférentes à la structure</b>		59 220,00 €	45 989,69 €	62 220,00 €
<b>Dépenses de structure</b>		49 500,00 €	45 989,18 €	53 700,00 €
612	Redevances de Crédit-Bail			
6132	Locations Immobilières			
6135	Locations Mobilières			
614	Charges Locatives et de Copropriété			
6152	Entretien et Réparations sur Biens Immobiliers			
6155	Entretien et Réparations sur Biens Mobiliers			

6156	Maintenance	10 000,00 €	6 170,40 €	11 000,00 €
616	Primes d'Assurance (hors personnel)	38 800,00 €	39 818,78 €	42 000,00 €
617	Etudes et Recherches			
618	Divers	500,00 €	- €	500,00 €
623	Publicité, Publications, Relations Publiques	- €	- €	- €
627	Services Bancaires et Assimilés	200,00 €	- €	200,00 €
635	Autres Impôts, Taxes et Versements Assimilés (Administration des Impôts)			
637	Autres Impôts, Taxes et Versements Assimilés (Autres Organismes)			
<b>Autres charges de gestion courante</b>		<b>3 020,00 €</b>	<b>0,51 €</b>	<b>3 020,00 €</b>
651	Redevances Concessions Brevets Licences, Procédés, droits et valeurs similaires			
654	Pertes Sur Créances Irrécouvrables	3 000,00 €	- €	3 000,00 €
655	Quote Part Résultat Sur Opérations En Commun (Étab Privés)			
657	Subventions	- €	- €	
658	Charges Diverses de Gestion Courante	20,00 €	0,51 €	20,00 €
<b>Charges financières</b>		<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>
66	Charges Financières	- €	- €	
<b>Charges exceptionnelles</b>		<b>500,00 €</b>	<b>- €</b>	<b>500,00 €</b>
671	Charges Exceptionnelles Sur Opérations de Gestion			
673	Titres Annulés (Exercices Antérieurs)	500,00 €	- €	500,00 €
675	Valeurs Comptables des Eléments d'Actif Cédés			
678	Autres Charges Exceptionnelles			
<b>Dotations aux amortissements et provisions</b>		<b>6 200,00 €</b>	<b>- €</b>	<b>5 000,00 €</b>
6811	Dotation aux Amortissements des Immobilisations Incorporelles et Corporelles	6 200,00 €	- €	5 000,00 €
6815	Dotations aux Provisions Pour Risques et Charges d'Exploitation			
<b>Déficit de fonctionnement reporté</b>		<b>- €</b>	<b>- €</b>	
002	Déficit de fonctionnement reporté	- €	- €	
<b>TOTAL</b>		<b>959 244,12 €</b>	<b>567 761,25 €</b>	<b>904 920,00 €</b>

## BUDGET PRÉVISIONNEL 2026 / RECETTES - SAAD Marciac Plaisance

		Budget 2025	réalisé au 22/09/2025	Propositions 2026
<b>Groupe I : Produits de la tarification</b>		<b>711 231,14 €</b>	<b>314 756,26 €</b>	<b>585 116,00 €</b>
731	Produits à la charge de l'assurance maladie (CARSAT)	711 231,14 €	314 756,26 €	40 200,00 €
732	Produits à la charge de l'Etat			- €
733	Produits à la charge du département (dont APA, PCH, autres)			491 600,00 €
734	Produits à la charge de l'usager			37 110,00 €
738	Produits à la charge d'autres financeurs (dont MSA, CNRACL, mutuelles, autres)			16 206,00 €
<b>Groupe II : Autres produits relatifs à l'exploitation</b>		<b>91 000,00 €</b>	<b>71 513,45 €</b>	<b>137 300,00 €</b>
603	Variation des Stocks			
6419	Remboursement Sur Rémunération du Personnel Non Médical	40 000,00 €	33 466,32 €	40 000,00 €
6459	Remboursements Sur Charges de Sécurité Sociale et Prévoyance			
6489	Fonds de Compensation des Cessations Anticipées d'Activité			
700	Produits (sauf 7082)			
7082	Participations forfaitaires des usagers.			
71	Production Stockée (Ou Déstockage)			
72	Production Immobilisée			
74	Subventions d'Exploitation et Participations	51 000,00 €	38 046,47 €	97 300,00 €
74	Subventions d'Exploitation et Participations			- €
75	Autres Produits de Gestion Courante	- €	0,66 €	- €
<b>Groupe III : Produits financiers, produits exceptionnels et produits non encaissables</b>		<b>140 000,00 €</b>	<b>40 000,00 €</b>	<b>182 504,00 €</b>
<b>Produits financiers</b>			<b>0</b>	- €
76	Produits Financiers			
<b>Produits exceptionnels</b>		<b>140 000,00 €</b>	<b>40 000,00 €</b>	<b>182 504,00 €</b>
771	Produits Exceptionnels Sur Opérations de Gestion	140 000,00 €	40 000,00 €	182 504,00 €
773	Mandats Annulés (Sur Exercices Antérieurs) ou Atteints par la Déchéance Quadriennale			
775	Produits des Cessions d'Eléments d'Actif			
777	Quote-Part des Subventions d'Investissement Virée au Résultat de l'Exercice			
778	Autres Produits Exceptionnels			
<b>Autres produits</b>		- €	- €	- €
781	Reprises sur Amortissements et Provisions			
789	Report des Ressources Non Utilisées des Exercices Antérieurs			
79	Transferts de Charges			
<b>TOTAL</b>		<b>942 231,14 €</b>	<b>426 269,71 €</b>	<b>904 920,00 €</b>

**Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :**

- **de voter la proposition de budget prévisionnel du SAAD pour l'année 2026 comme présenté ci-dessus ;**
- **d'autoriser le Président à transmettre cette proposition de budget prévisionnel au Président du Conseil départemental du Gers.**

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Le compte-rendu de la présente a été publié et affiché

Pour copie conforme,

Le Secrétaire de séance,  
Maryse LACOUR



Le Président,  
Jean-Louis GUILHAUMON


Envoyé en préfecture le 27/10/2025

Reçu en préfecture le 27/10/2025

Publié le

**S<sup>2</sup>LO**

ID : 032-263210031-20251006-D202510060471-DE

