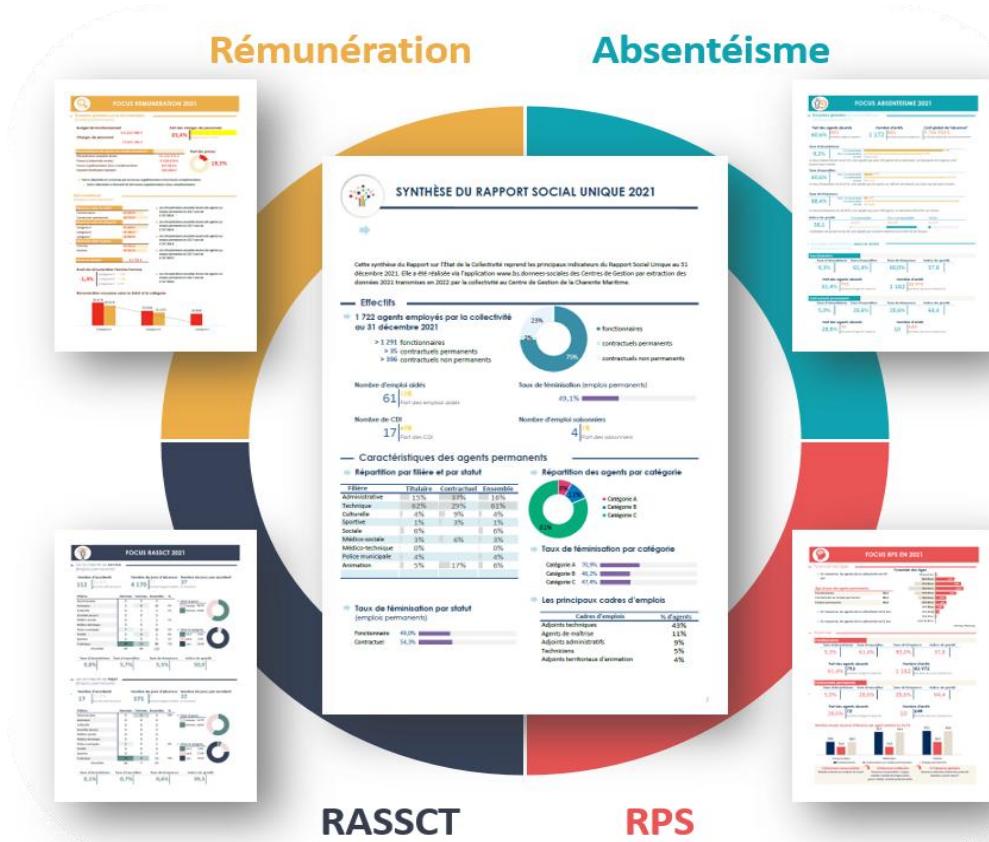


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



CC AUNIS SUD

2024



Date de publication : 01/08/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



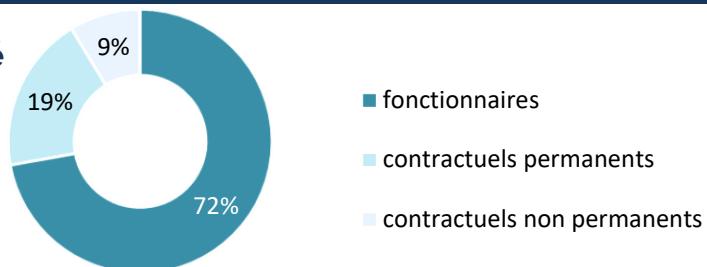
CC AUNIS SUD

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

Effectifs

115 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 83 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

61,9%

Nombre de CDI

2 9%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

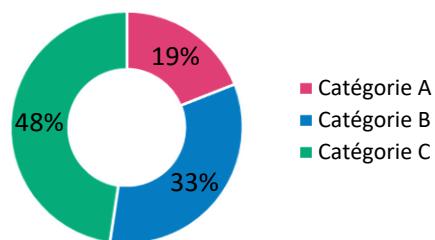
1 1%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	41%	27%	38%
Technique	31%	27%	30%
Culturelle	14%	41%	20%
Sportive	7%		6%
Sociale	4%	5%	4%
Animation	2%		2%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 65,0%

Catégorie B 48,6%

Catégorie C 70,0%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 61,4%

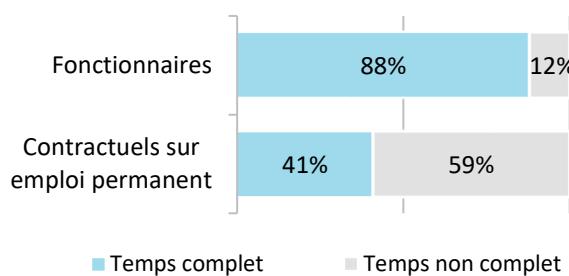
Contractuel 63,6%

Les principaux cadres d'emplois

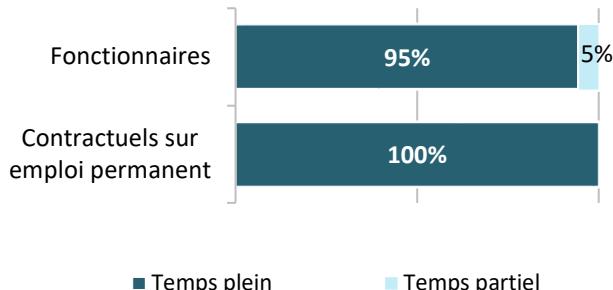
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	23%
Adjoints techniques	21%
Assistants d'enseignement artistique	16%
Attachés	10%
Educateurs des APS	6%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



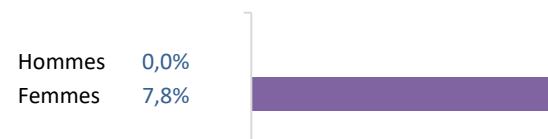
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	50,0%	Culturelle	100,0%
Technique	11,5%	Technique	50,0%
Administrative	2,9%	Administrative	16,7%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



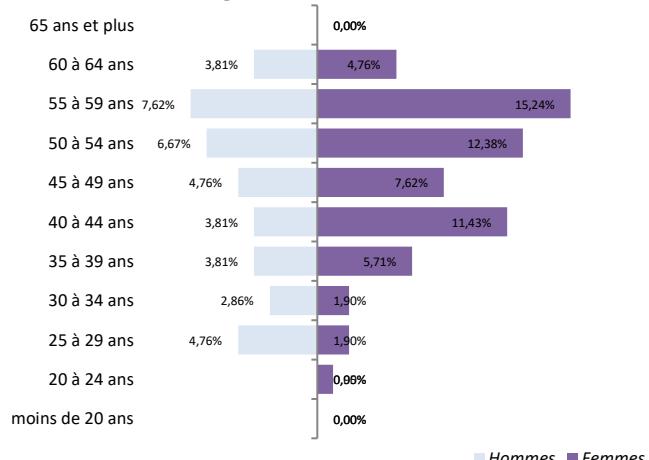
— Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

	Âge moyen
Fonctionnaires	50,0
Contractuels sur emploi permanent	40,5
Emplois permanents	48,0

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 98,1 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

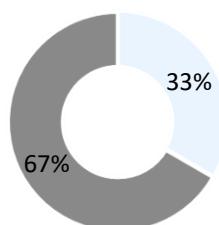
> Fonctionnaires	76,8
> Contractuels sur emploi permanent	14,1
> Contractuels sur emploi non permanent	7,2

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	19,2
Catégorie B	28,0
Catégorie C	43,6

— Positions particulières

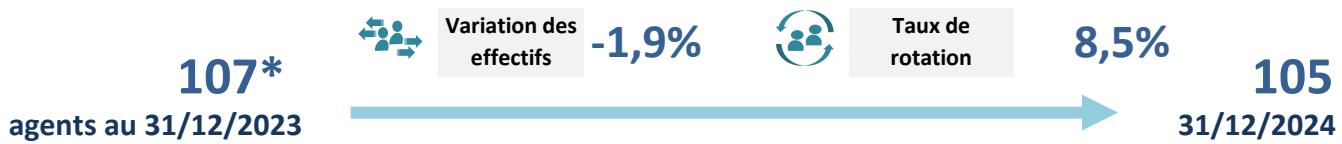
2,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

10 départs

Principaux motifs (départs nets)

Démission	50%
Mutation (changement de collectivité)	30%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	10%
Départ à la retraite	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

8 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	50%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	38%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

41,0%

→ Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

4,8%

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

Part des agents avec promotion interne*

1,2%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	0	0
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)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 34% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 082 703 €	Charges de personnel*	5 118 904 €	Soit 33,94 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 449 178 € Primes 437 891 € SFT* 23 880 € HSC 22 051 € NBI* 30 144 €
2 963 144 €	

*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	48 439 €	35 190 €	38 565 €	-	28 588 €	20 476 €
Animation	-	-	S	-	S	-
Culturelle	46 719 €	-	31 409 €	24 651 €	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	38 990 €	S	-	-	-	-
Sportive	-	-	37 269 €	-	-	-
Technique	56 072 €	-	28 440 €	31 736 €	27 196 €	S
Moyenne toute filière	47 543 €	33 801 €	34 507 €	27 107 €	27 807 €	21 492 €

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 14,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	16,15%
Contractuels sur emploi permanent	5,78%
Emplois permanents	14,78%

- 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
- 948,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 831 €	100 €	1%	10 362 €	62 €	1%	1 735 €	100 €	5%	S	S	
Catégorie B	4 925 €	79 €	2%	5 528 €	65 €	1%	863 €	32 €	4%	245 €	28 €	10%
Catégorie C	3 094 €	108 €	3%	2 284 €	95 €	4%	752 €	177 €	19%	-	-	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 14 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 13,2 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)	3,84%	3,61%	3,79%	0,36%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,04%	3,61%	4,74%	0,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,57%	3,97%	5,24%	0,77%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

42,61 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

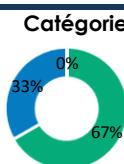
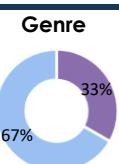
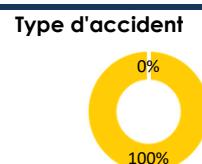
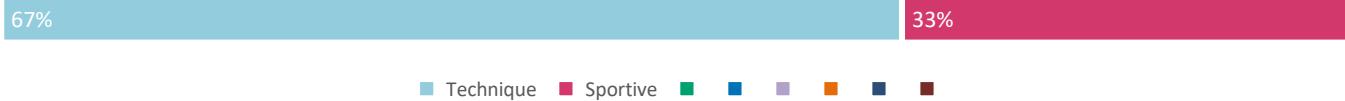
3 accidents du travail déclarés

2,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

1 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

67% des accidents du travail concernent la filière Technique

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.

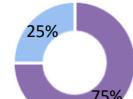
Nombre de BOETH sur emploi permanent

8 | 7,6%

Part des BOETH sur emploi permanent

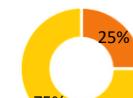
Genre

- Femmes
- Hommes



Statut

- Titulaire
- Contractuel permanent



Catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

46 156 €

Formations

3 806 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

42 350 €

■ 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



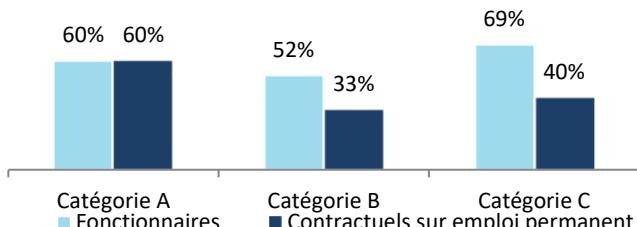
Formation

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

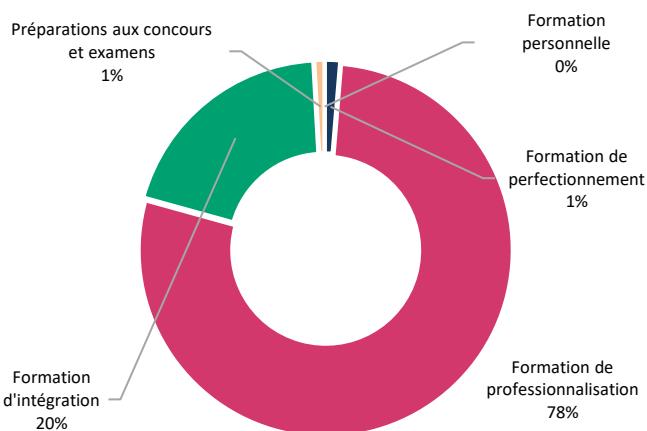
Femmes 61,5%

Hommes 52,5%

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 37 555 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	71,7%
Autres organismes	22,1%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	6,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63,0%
Autres organismes	37,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	113 €
Nombre de bénéficiaires	-	44

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

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

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	6
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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons**

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

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

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

— Réalisation

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



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

Date de publication : août 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Poids des agents absents*

110,5% | **116**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

79 | **2 007**
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

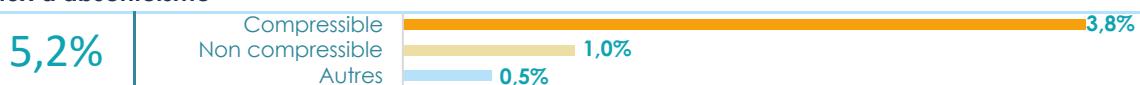
287 214 €

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

1,9% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



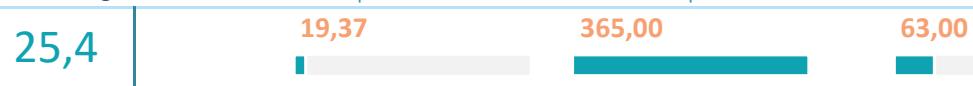
Le taux d'exposition est de 110 %, cela signifie que 110 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 75 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 75 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 25, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 25 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires



*Durée moyenne des arrêts

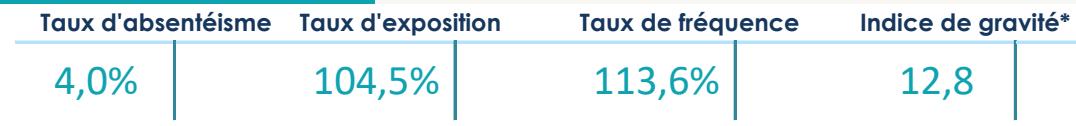
Part des agents absents

112,0% | **93**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

54 | **1 688**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents



*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

104,5% | **23**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

25 | **319**
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

*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	13,3%	122,2%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 20,11%
55 à 59 ans	2,6%	95,8%	
50 à 54 ans	1,1%	95,0%	
45 à 49 ans	7,3%	153,8%	
40 à 44 ans	6,3%	112,5%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 20 à 24 ans avec 200%
35 à 39 ans	4,4%	130,0%	
30 à 34 ans	20,1%	80,0%	
25 à 29 ans	0,9%	85,7%	
20 à 24 ans	2,5%	200,0%	
moins de 20 ans			

Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,8%	70,5%	44,8%	19,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	1,0%	1,0%	2,0
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	1,0%	1,0%	1,0%	365,0
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)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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	0,1%	2,9%	1,0%	9,3

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,4 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

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	2,1 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	3,8%
► Taux d'exposition	44,8%
► Taux de fréquence	70,5%
► Gravité	19,6 jours par arrêt
► 47 agents absents pour maladie ordinaire	
35 fonctionnaires	12 contractuels permanents

Part des agents absents

44,8% | 47
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

74 | 1 451
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
42,17%	54,55%

Selon le genre

Femmes	Hommes
46,15%	42,50%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	2,0%
55 à 59 ans	2,3%
50 à 54 ans	0,5%
45 à 49 ans	6,5%
40 à 44 ans	5,7%
35 à 39 ans	3,1%
30 à 34 ans	19,8%
25 à 29 ans	0,8%
20 à 24 ans	1,9%
Moins de 20 ans	0,0%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 19,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,0%
► Taux d'exposition	1,0%
► Taux de fréquence	1,0%
► Gravité	2 jours par arrêt
► 1 agent absent suite à des accidents (service ou trajet)	
1 fonctionnaire	

Part des agents absents

1,0% | 1
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 2
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,20%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	2,50%

► 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%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 0%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	1,0%
► Taux d'exposition	1,0%
► Taux de fréquence	1,0%
► Gravité	365 jours par arrêt
► 1 agent absent	1 fonctionnaire

Part des agents absents

1,0%  Nombre d'agents absents

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,20%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,54%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	11,1%
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 11,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,1%
► Taux d'exposition	1,0%
► Taux de fréquence	2,9%

Part des agents absents

1,0%  Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 28

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,4%
► Taux d'exposition	62,9%
► Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

62,9%  Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 161

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

► Taux d'absentéisme	0,8%
► Taux d'exposition	0,2%
► Taux de fréquence	0,1%
► Gravité	14,0
► 7 agents absents	7 fonctionnaires

Part des agents absents

70,0%  Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2  Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
100,00%	40,00%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	
40 à 44 ans	2,9%
35 à 39 ans	
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,4%
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	0,0%
► Taux de fréquence	0,1%
► Indice de gravité	6,5

Part des agents absents

10,0%  Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **13**

— 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%  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.

► 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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<i>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.</i>

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
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>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.</i>
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>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</i>
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

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 : **août 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

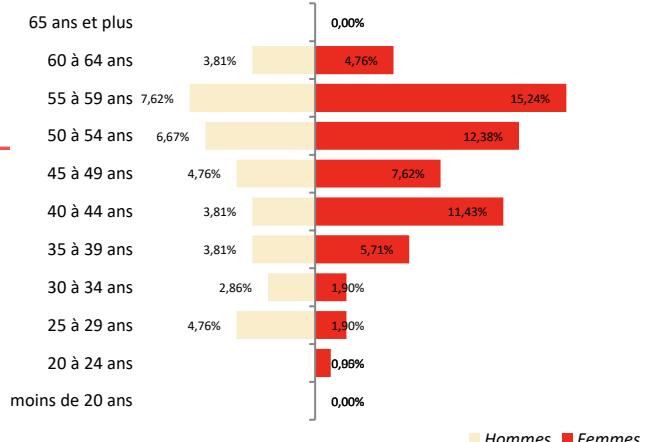
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,0
Contractuels sur emploi permanent	40,5
Emplois permanents	48,0

- En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
5,6%	112,0%	65,1%	31,3

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

112,0%	93
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

54	1 688
Nombre de jours d'absence	

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,0%	104,5%	113,6%	12,8

*Durée moyenne des arrêts

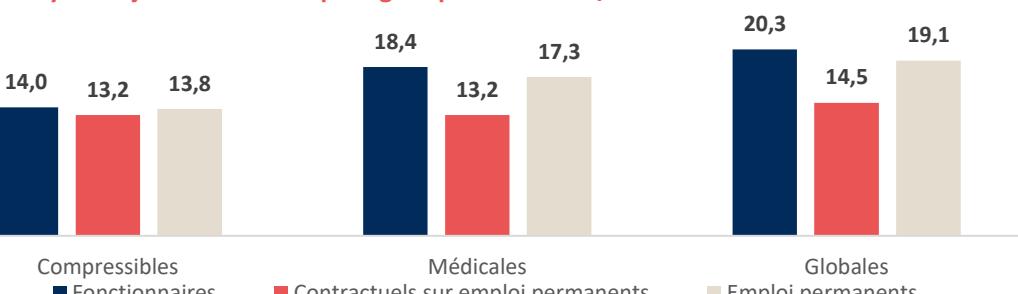
Part des agents absents

104,5%	23
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

25	319
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
Sportive	18,2
Culturelle	17,7
Technique	13,9
Femmes	6,4
Hommes	11,1
Fonctionnaires	8,8
Contractuels permanents	9,8

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail Nb agents

	Nb agents
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	26
un jour par semaine	25
de manière régulière	24
sur des jours fixes	24
de manière ponctuelle	2
Administrative	14
Technique	5
Animation	2

— Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 8,5%

— Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0,95 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	1,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
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
Adjoints techniques	100,0%	1
Educateurs des APS	0,0%	0

— Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2020)



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

8

3 806 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

42 350 €

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

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

3 806 €

8

476 €

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, Équipements de Protection Individuelle...)

42 350 €

– 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

6

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

Femmes	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
	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	123,1	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	25	0	0

Droits sociaux

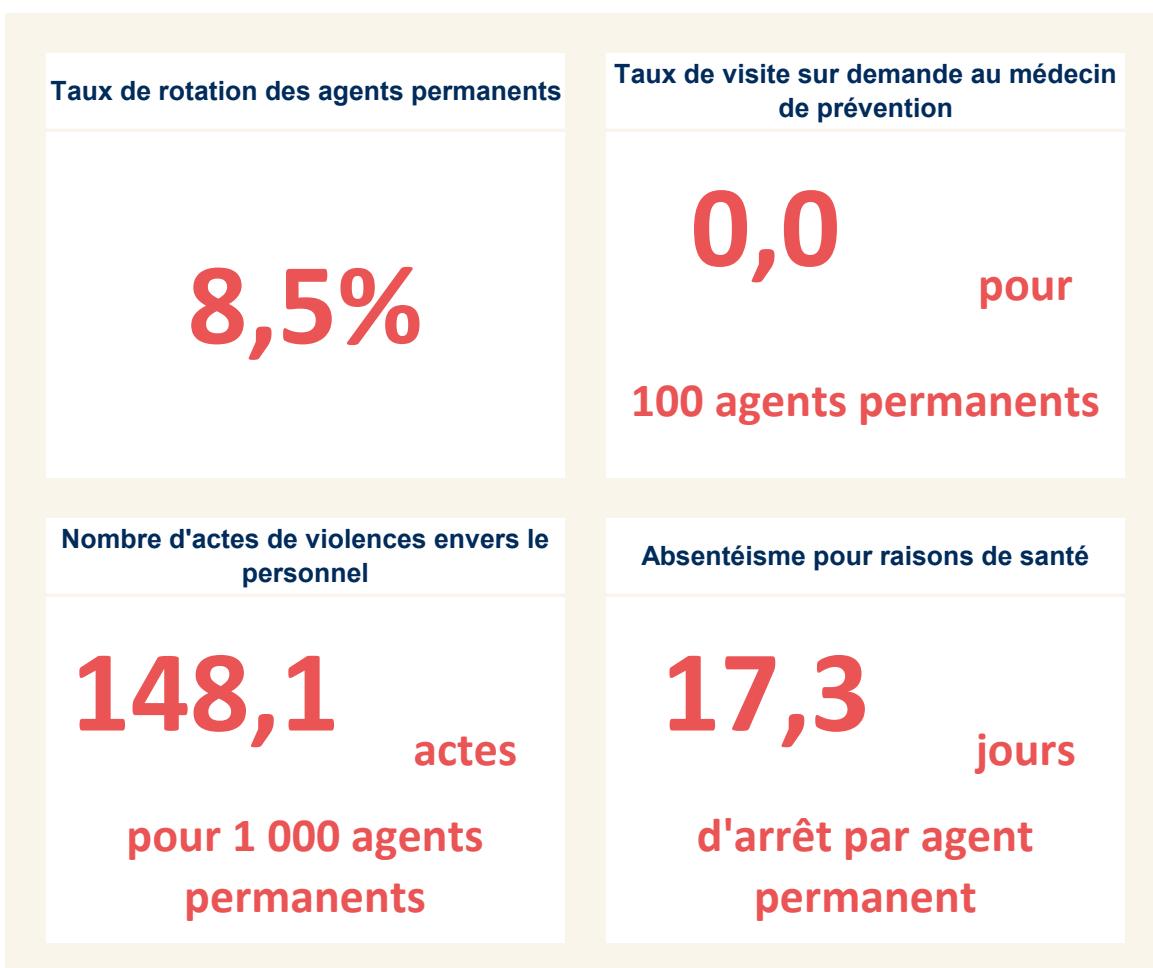
La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	3
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



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 : **août 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1



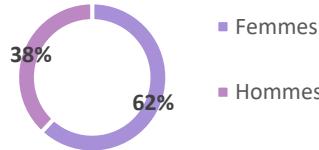
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 65 femmes et 40 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel dont 1 femme et aucun homme.

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

30,4 fonctionnaires hommes
46,4 fonctionnaires femmes
4,9 contractuels hommes
9,2 contractuels femmes

→ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	61%	
Contractuels	64%	

→ Répartition des agents par genre et par catégorie

Hommes	18%	45%	38%
Femmes	20%	26%	54%

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :
Catégorie A 65%
Catégorie B 49%
Catégorie C 70%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs*

1	Adjoints administratifs	92%
2	Rédacteurs	80%
3	Attachés	64%
4	Techniciens	60%
5	Adjoints techniques	50%

→ Répartition par statut et par genre



» Femmes «
78% titulaires 22% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

93% CDD 7% CDI
» Hommes «
80% titulaires 20% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

88% CDD 13% CDI

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	18%
Technique	47%	53%
Culturelle	43%	57%
Sportive	33%	67%
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation	100%	
Incendie		

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des educateurs des aps*

1	Educateurs des APS	67%
2	Assistants d'enseignement artistique	65%
3	Adjoints techniques	50%
4	Techniciens	40%
5	Attachés	36%

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,7	41,8	48,8
Hommes	48,9	38,1	46,8

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	
Saisonniers*	100%
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

50% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

— Evolution de carrière et titularisation

→ Femmes 3 Hommes 2
nommés stagiaires dans l'année

→ Femmes 19 Hommes 15
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

→ Femmes 0 Hommes 0
ont été titularisés

→ Femmes 0 Hommes 0
n'ont pas été titularisés

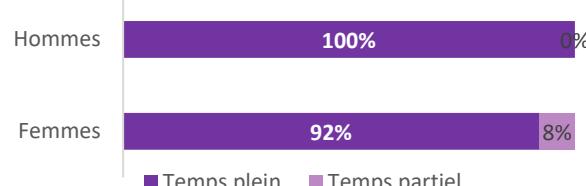
— Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

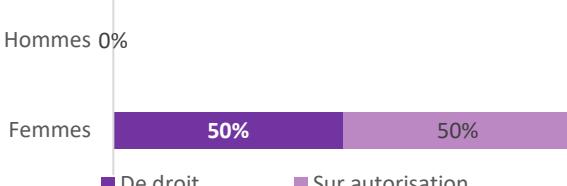
» Femmes 22%
» Hommes 23%

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)



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,5%	2,7%
Ensemble	3,8%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,0%	2,7%
Ensemble	4,7%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,5%	3,1%
Ensemble	5,2%	

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	-	0,0%
Accidents de trajet	0,3%	0,1%
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladie		
Maladie longue durée	1,0%	-
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	2,8%	1,0%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption		
Naissance ou adoption	-	0,1%

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

22,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

3 accidents de travail

9,8 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

1,5 accident de travail pour 100 femmes

5,0 accidents de travail pour 100 hommes

→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des femmes.

1 congé paternité ou adoption

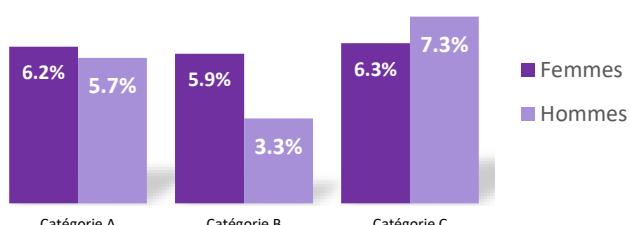
2 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

→ 72 départs en formation concernant des agents permanents

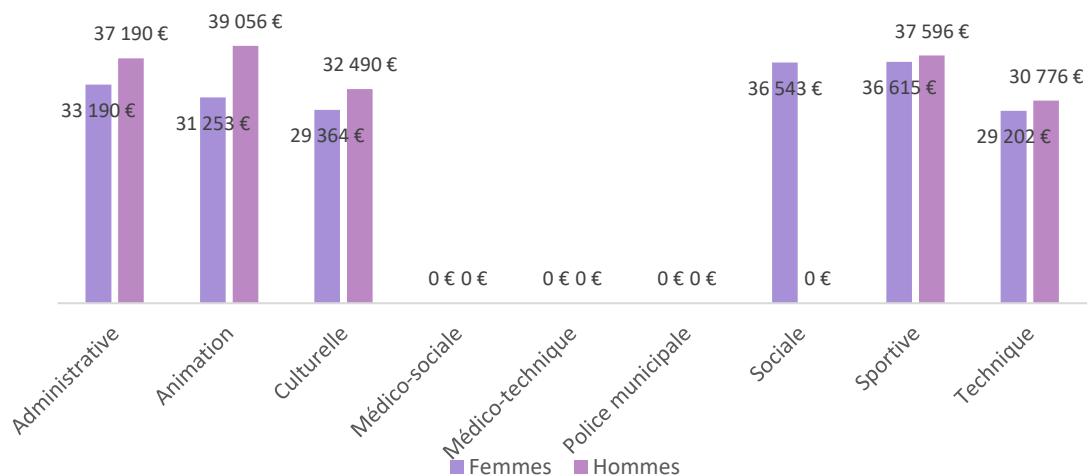
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

→ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

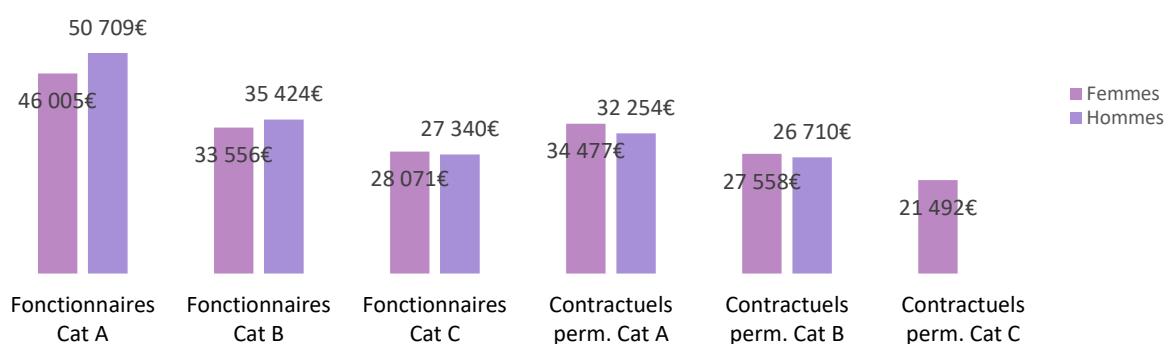


Rémunérations (agents permanents)

→ 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	39 871 €	46 765 €	s	36 626 €	s	27 875 €
Animation	-	-	s	s	-	s
Culturelle	s	s	28 661 €	29 062 €	-	s
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	36 543 €	-	-	-	-
Sportive	-	-	37 596 €	36 615 €	-	-
Technique	s	s	33 299 €	26 647 €	27 416 €	26 401 €

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	8 476 €	6 334 €	3 618 €	11 939 €	18 700 €	4 090 €
Animation	-	9 004 €	4 849 €	-	10 452 €	-
Culturelle	4 852 €	1 107 €	1 084 €	110 €	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	4 864 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	6 670 €	-	-	7 909 €	-
Technique	7 485 €	4 512 €	2 001 €	15 081 €	5 331 €	2 148 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	1 800 €	1 800 €	922 €	5 359 €	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	1 906 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	2 120 €	2 120 €	947 €	-	975 €

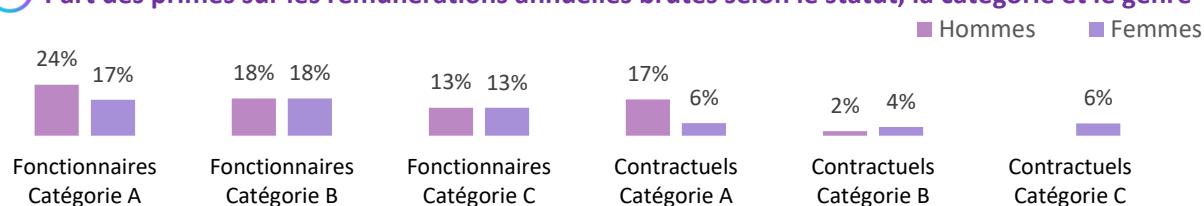
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

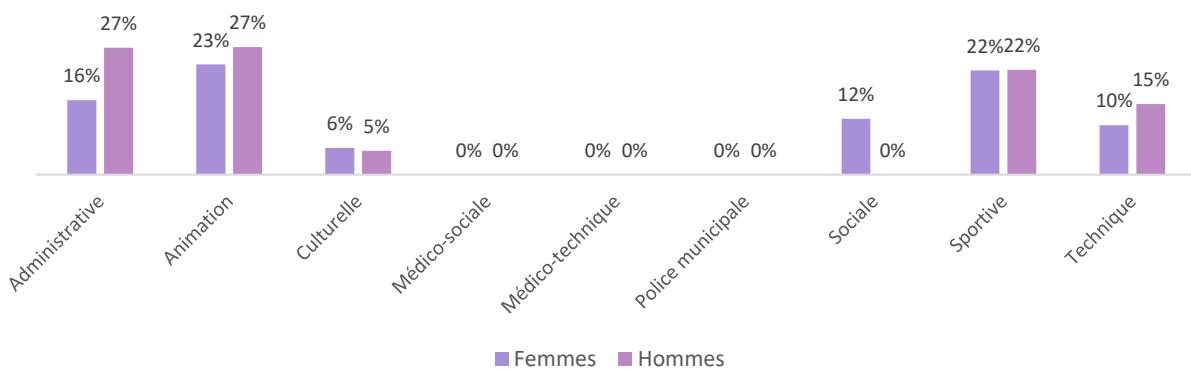
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	17%	25%	21%	-	14%	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	3%	2%	s	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	12%	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	22%	14%	-	-
Technique	s	s	13%	-	9%	12%

➡ 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	-	-	-	-	405 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	102 € ↘	-	-	1 706 €	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	744 € ↗	-	-	682 €	-
Technique	-	-	540 € ↗	-	494 €	132 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	962 € ↗	-	-	637 €	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	1 081 €	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes

↘ en faveur des hommes



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

15 082 703 €

Charges de personnel

5 118 904 €

Part des charges de personnels

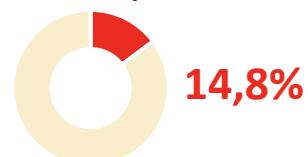
33,9% | 24,2%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	2 963 144 €
Primes et indemnités versées	437 891 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	22 051 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	30 144 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 948 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	33 486 €
Contractuels permanents	27 954 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 33486 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	44 454 €
Catégorie B	32 732 €
Catégorie C	27 370 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27370 €

Moyenne selon le genre

Hommes	33 167 €
Femmes	32 290 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 32290 €

Moyenne globale

32 630 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

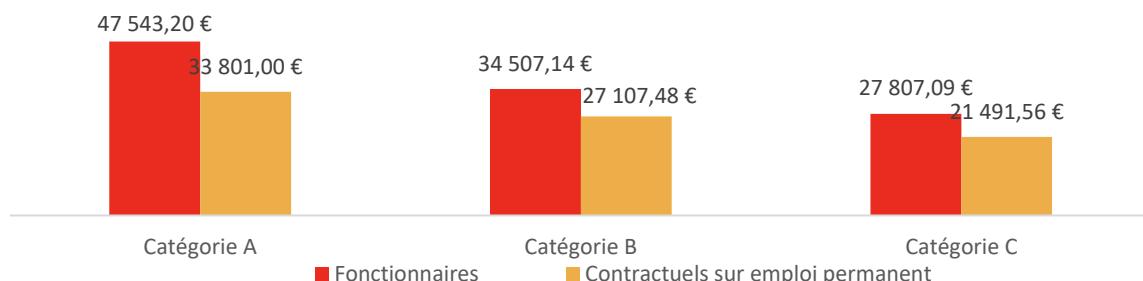
Catégorie A -8%

➤ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Catégorie B -3,4%

Catégorie C +0,2%

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



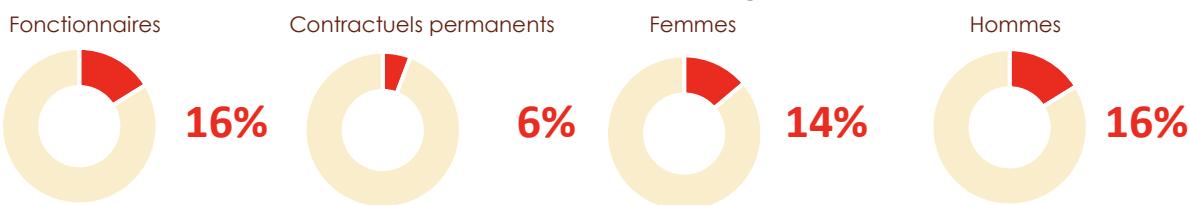
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

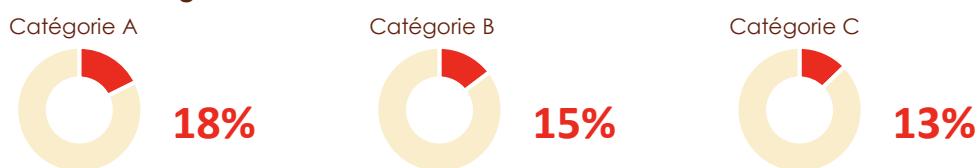
Rémunération annuelle brute :	2 963 144 €	Rémunération statutaire	2 449 178 €
		Primes	437 891 €
		SFT*	23 880 €
		HSC	22 051 €
		NBI*	30 144 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre

(Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	46 765 €	39 871 €	36 626 €	S	27 875 €	S
Animation	-	-	S	S	S	-
Culturelle	S	S	29 062 €	28 661 €	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	36 543 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	36 615 €	37 596 €	-	-
Technique	S	S	26 647 €	33 299 €	26 401 €	27 416 €
Moyenne toute filière	43 344 €	46 791 €	32 167 €	33 265 €	27 385 €	27 340 €

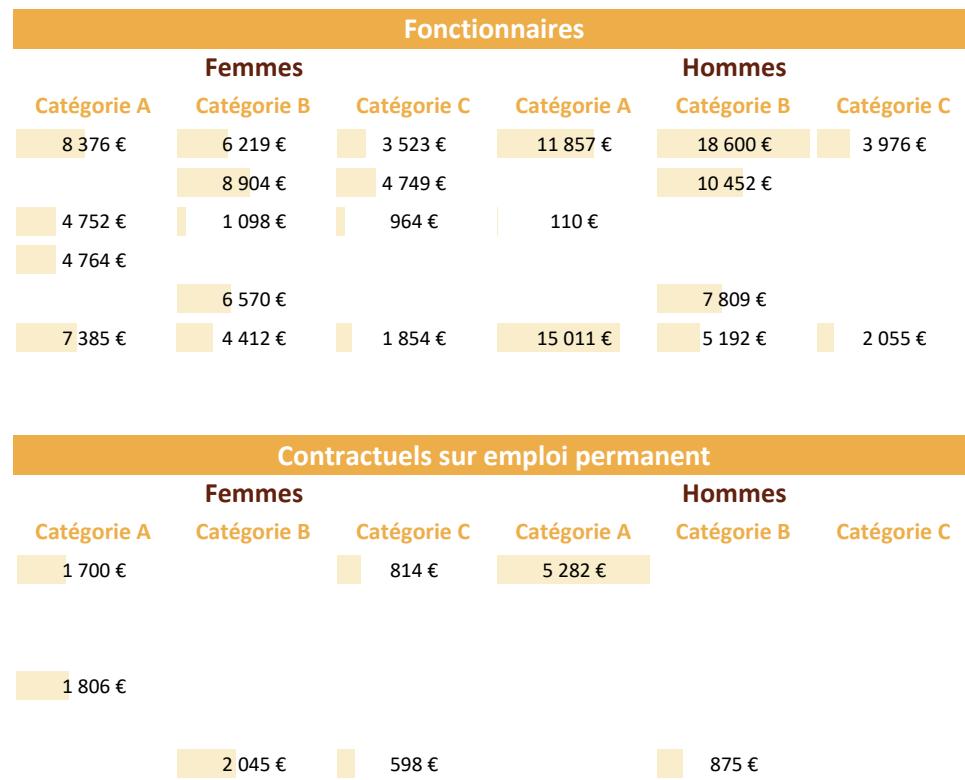
Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	14,9%	23,0%	14,9%	14,5%	12,6%	13,2%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.	Nb h.		
	Sportive	Culturelle	Technique	
Sportive	18,17		Femmes	6,4
Culturelle		17,71	Hommes	11,1
Technique		13,91		

IFSE et CIA (Emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière



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

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-3 482 €	-12 381 €	-453 €	-3 582 €			18 €	14 €	-20 €	24 €		
Animation		-1 548 €										
Culturelle	4 642 €											
Sportive		-1 239 €										
Technique	-7 626 €	-780 €	-201 €		1 170 €		30 €	-39 €	54 €		-25 €	

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 : **août 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

3**66,7%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

2**1**

Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

1

en moyenne

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		➤ Selon le genre
Animation	0	0	0		 Femmes 33,3%
Culturelle	0	0	0		 Hommes 66,7%
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	 1	1	33%	 Cat A 0,0%
Technique	 2	0	2	67%	 Cat B 33,3%
Ensemble	2	1	3		 Cat C 66,7%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

1,0%

Taux de fréquence

1,0%

Indice de gravité*

2,0

*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 d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

0

en moyenne

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		➤ Selon le genre
Animation	0	0	0		 Femmes -
Culturelle	0	0	0		 Hommes -
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	0	0	0		➤ Selon la catégorie
Sociale	0	0	0		 Cat A -
Sportive	0	0	0		 Cat B -
Technique	0	0	0		 Cat C -
Ensemble	0	0	0		

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

– Les maladies professionnelles



Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	1	0	1	100%	
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	0	0	0		» Selon la catégorie
Sociale	0	0	0		
Sportive	0	0	0		
Technique	0	0	0		
Ensemble	1	0	1		



*Durée moyenne des arrêts

– Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année



Périodes de préparation au reclassement



Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

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

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes **Hommes**

1	0
0	0
4	2
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0

– Agents affectés à la prévention



Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	1	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

– Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

8

46 156 €

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

Montant en €

0 €

0

Nombre de jours

-

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

Montant en €

0 €

0

Formation dans le cadre des habilitations

Coût moyen

476 €

3 806 €

8

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...)

42 350 €

– Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2020)



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**



– Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

6

Nombre de réunions du FSSSCT

0

0

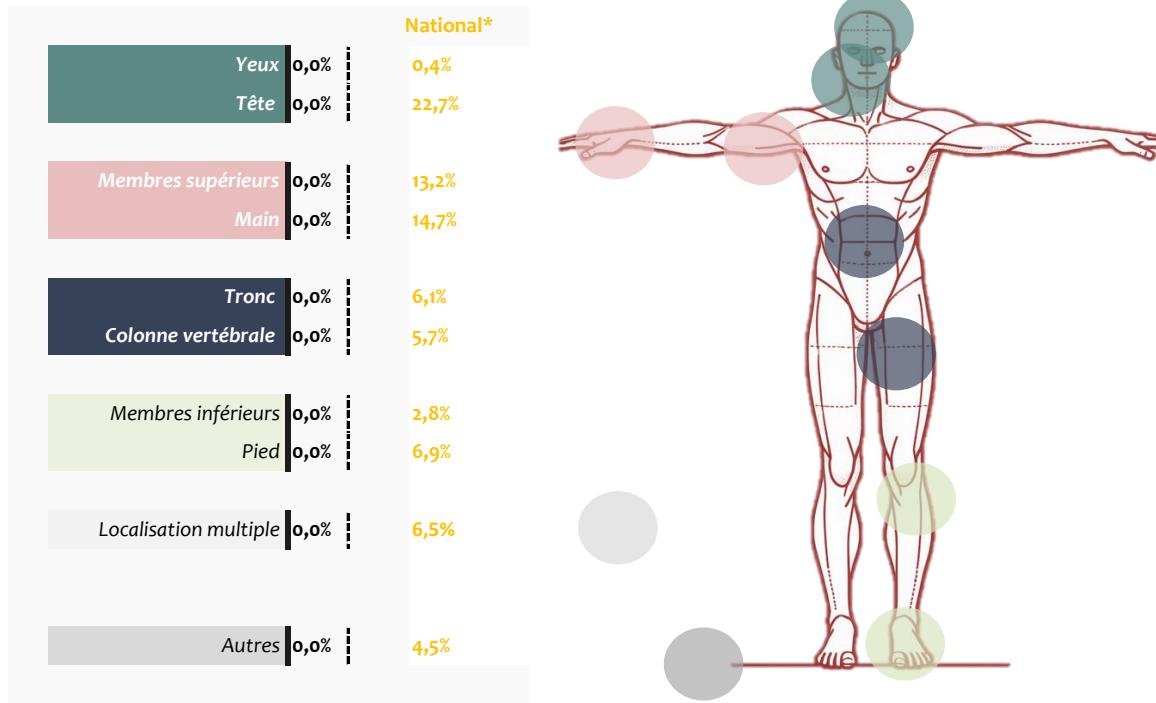
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

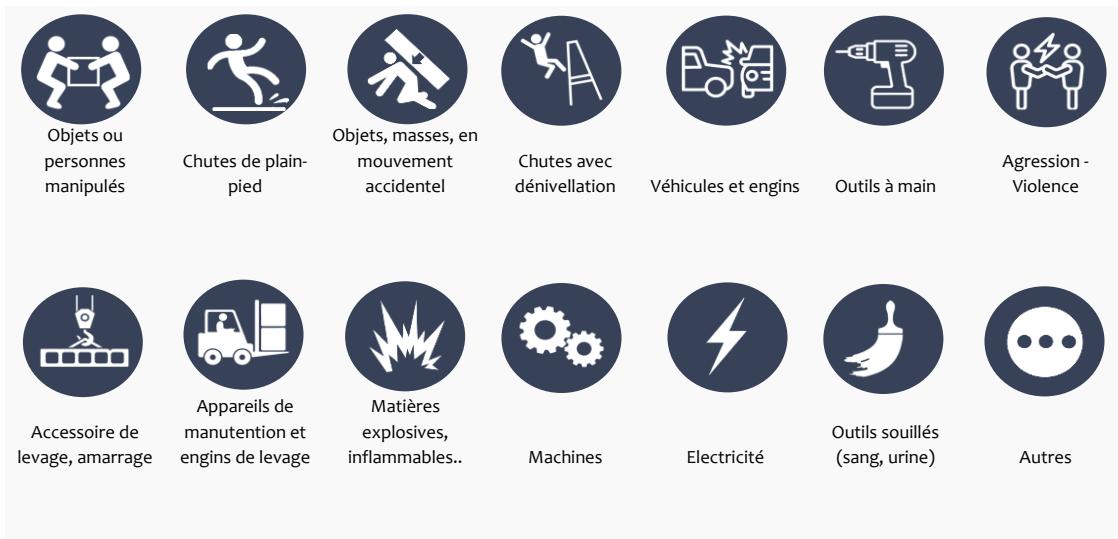
Principaux types d'activités* exercées lors de l'accident de travail



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



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



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

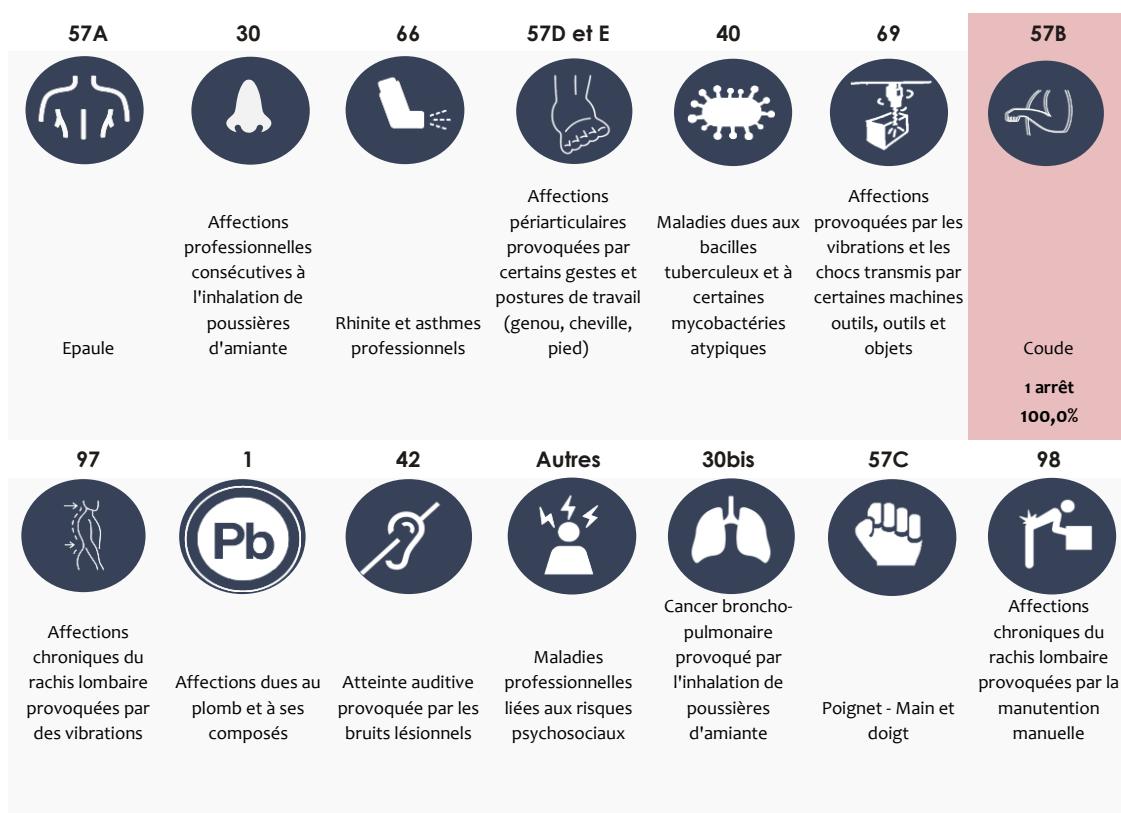


Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles



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



► Le principal type de maladie professionnelle est le coude (100% des arrêts)

– 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	X
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 droit d'alerte ou de retrait	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 : **août 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1