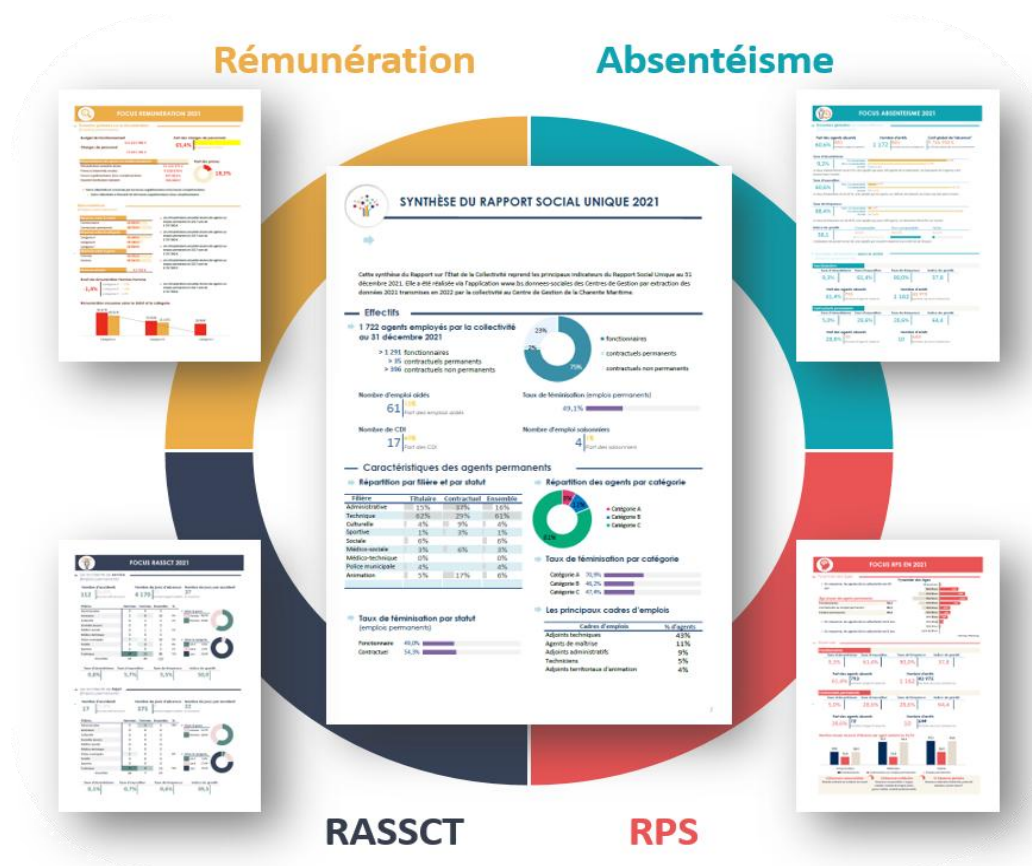


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RSU 2024 COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DU CDG

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

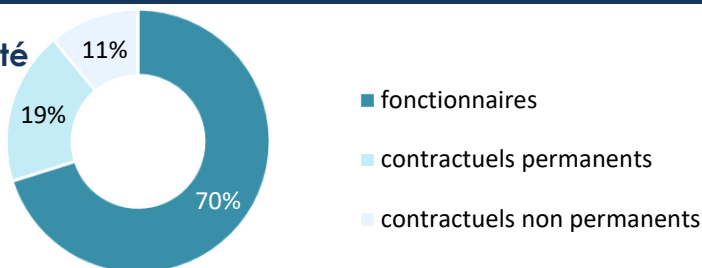
RSU 2024 COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DU CDG

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.

Effectifs

➔ 2 935 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 2 059 fonctionnaires
- > 553 contractuels permanents
- > 323 contractuels non permanents



Nombre d'emplois aidés

56 ^{2%}
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

67,7%

Nombre de CDI

85 ^{15%}
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

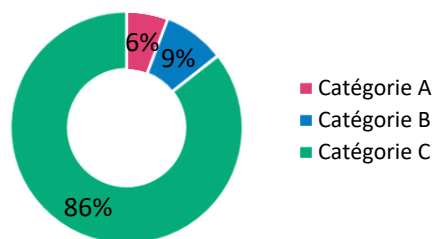
151 ^{5%}
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	29%	19%	27%
Technique	58%	53%	57%
Culturelle	1%	0%	1%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	6%	12%	7%
Médico-sociale	3%	12%	5%
Médico-technique	0%	0%	0%
Police municipale	1%	0%	0%
Animation	2%	3%	2%
Incendie secours	0%	0%	0%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 77,6%

Catégorie B 67,4%

Catégorie C 67,0%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 65,6%

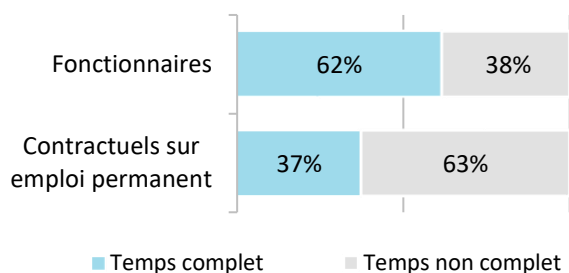
Contractuel 75,6%

➔ Les principaux cadres d'emplois

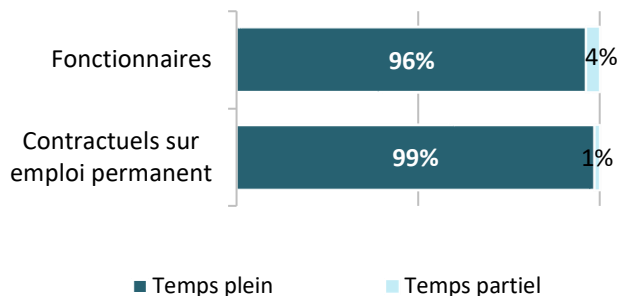
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	50%
Adjointes administratifs	21%
Agents sociaux	5%
Rédacteurs	3%
Agents de maîtrise	3%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



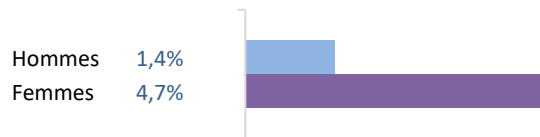
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	41,5%	Culturelle	100,0%
Technique	40,2%	Médico-technique	100,0%
Animation	36,6%	Incendie secours	100,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



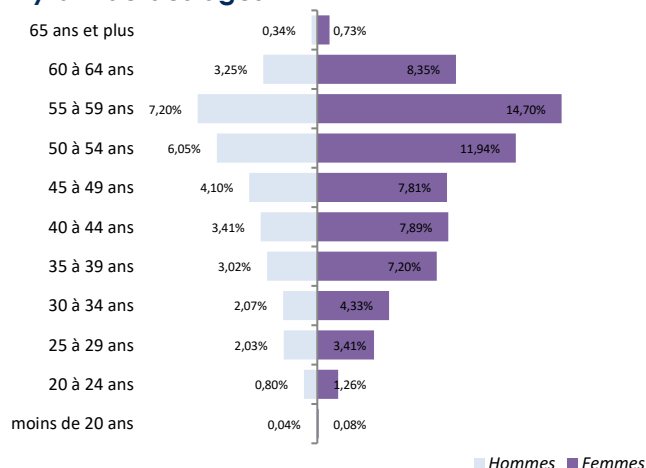
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,2
Contractuels sur emploi permanent	45,1
Emplois permanents	48,4

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 8,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	5,0
> Contractuels sur emploi permanent	1,7
> Contractuels sur emploi non permanent	1,7

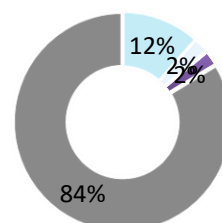
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,2
Catégorie B	2,0
Catégorie C	5,1

Positions particulières

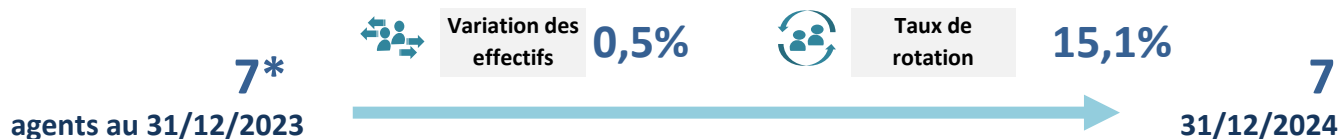
1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

387 départs

400 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	55%
Départ à la retraite	16%
Démission	10%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Mise en disponibilité sur demande	3%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	60%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

41,2%

Part des agents avec avancement de grade

6,5%

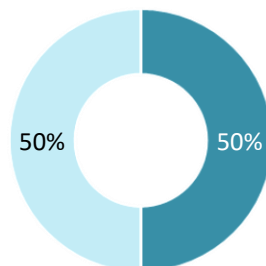
Part des agents avec promotion interne*

2,2%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

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



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

9 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanction prononcée à l'encontre d'un contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	56%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	11%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 48% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	609 466 €	Charges de personnel*	291 229 €	➔	Soit 47,78 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 52 296 387 €
61 452 139 €	Primes 7 317 783 €
	SFT* 431 022 €
	HSC 502 337 €
	NBI* 899 689 €
	IR* 4 922 €

*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	49 878 €	44 491 €	36 711 €	33 553 €	30 212 €	25 454 €
Animation	-	-	33 980 €	26 940 €	26 609 €	24 527 €
Culturelle	s	-	31 792 €	s	28 547 €	s
Incendie secours	-	s	-	-	-	-
Médico-sociale	42 326 €	41 007 €	32 359 €	30 320 €	31 660 €	28 545 €
Médico-technique	s	s	s	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	31 319 €	-
Sociale	36 264 €	31 171 €	-	s	27 483 €	27 225 €
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	47 572 €	41 192 €	38 274 €	32 774 €	26 783 €	24 648 €
Moyenne toute filière	46 670 €	41 521 €	36 288 €	31 453 €	27 784 €	25 446 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	12,11%
Contractuels sur emploi permanent	10,99%
Emplois permanents	11,91%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 204,74 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 19 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- ➔ 16 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	7 252 €	673 €	8%	11 939 €	861 €	7%	6 148 €	472 €	7%	10 377 €	623 €	6%
Catégorie B	5 334 €	492 €	8%	8 492 €	670 €	7%	2 929 €	301 €	9%	5 256 €	201 €	4%
Catégorie C	2 219 €	376 €	14%	2 143 €	363 €	14%	765 €	135 €	15%	754 €	182 €	19%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 8,6 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)	3,43%	2,36%	3,21%	1,83%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,97%	2,37%	4,42%	1,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,29%	2,63%	4,73%	2,20%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

➔ 27,29 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 88 accidents du travail déclarés

3,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

48 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

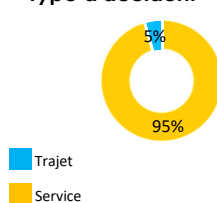
➔ 73% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

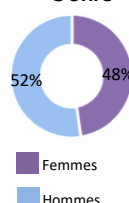


■ Technique ■ Médico-sociale ■ Sociale ■ Administrative ■ Animation ■ ■ ■

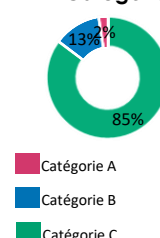
Type d'accident



Genre



Catégorie



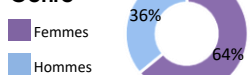
Handicap

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

164 | 6,3% Part des BOETH sur emploi permanent

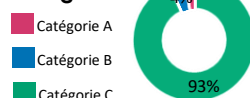
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 4,27619047619048 agents affectés à la
Dépenses en matières de prévention :

6 918 €

Formations 786 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 6 131 €

- Existence d'un **document unique (DUERP)** 25,1%
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** 8,4%
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** 5,8%
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** 2,3%
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** 20,5%
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** 69,7%

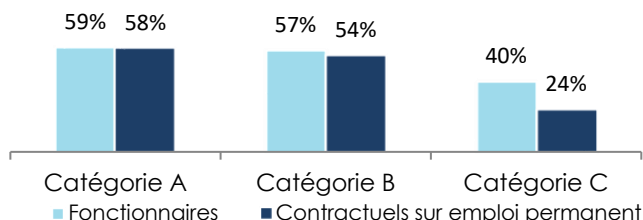
Formation

➔ 40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 42,3%

Hommes 34,0%

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

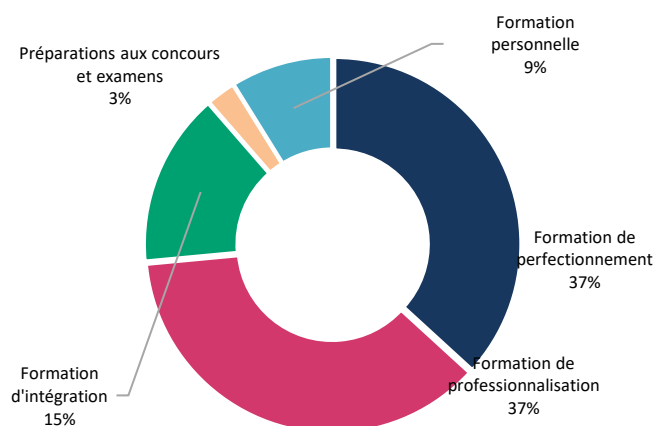


Le budget consacré à la formation est de **1 200 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	57,8%
Autres organismes	31,5%
Formation des apprentis	6,5%
Frais de déplacement	4,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,1%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	59,1%
Autres organismes	37,4%
Collectivité	3,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,3%

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	217 €	147 €
Nombre de bénéficiaires	670	1 378

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	9,4%
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	5,7%
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	36,9%
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	9,4%

Relations sociales

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

Nombre de réunions des instances

CST	22
CAP	2
CCP	1

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Les principales négociations

Formation professionnelle et formation tout au long de la vie

Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

— Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules 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

²Formules 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 : décembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

37,2% | 972
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

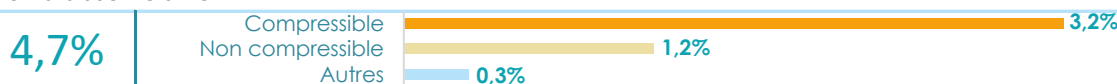
1 486 | 45 084
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tous statuts*

5 725 607 €
2,54% des dépenses de fonctionnement

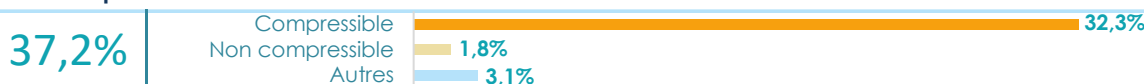
*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

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



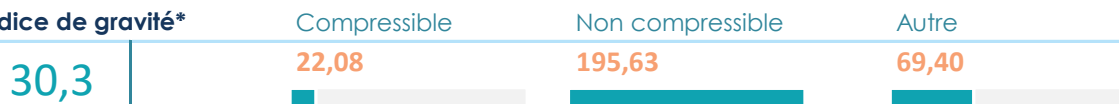
Le taux d'exposition est de 37 %, cela signifie que 37 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 57 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 57 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 30, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 30 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
5,3%	37,7%	58,3%	33,1

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

37,7% | 776
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 201 | 39 782
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,6%	35,4%	51,5%	18,6

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

25,10% | 196

Nombre d'arrêts

785 | 5 302

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	5,1%	14,3%
60 à 64 ans	8,5%	37,0%
55 à 59 ans	5,4%	33,9%
50 à 54 ans	4,4%	35,5%
45 à 49 ans	2,8%	32,8%
40 à 44 ans	3,8%	36,9%
35 à 39 ans	3,6%	37,5%
30 à 34 ans	4,7%	52,7%
25 à 29 ans	4,1%	43,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 8,52%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 52,69%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,9%	50,2%	30,0%	21,0
Pour accidents du travail imputables au service	0,3%	2,6%	2,1%	39,6
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,2%	0,2%	58,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,3%	0,8%	0,7%	155,4
Pour congé de maladie longue durée	0,3%	0,4%	0,4%	275,9
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,4%	0,8%	0,5%	210,3
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,2%	0,2%	257,2
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,1%	1,0%	83,8
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%	0,5%	0,3%	27,4

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,3 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,6 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent

Pour accidents du travail imputables au trajet

1 arrêt par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **2,9%**
- Taux d'exposition **30,0%**
- Taux de fréquence **50,2%**
- Gravité **21 jours par arrêt**
- **784** agents absents pour maladie ordinaire
621 fonctionnaires 163 contractuels permanents

Part des agents absents

30,0% | **784**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 310 | **27 536**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **30,16%** Contractuels permanents **29,48%**

Selon le genre

Femmes **30,09%** Hommes **29,86%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	5,1%
60 à 64 ans	4,0%
55 à 59 ans	3,4%
50 à 54 ans	3,0%
45 à 49 ans	2,2%
40 à 44 ans	2,5%
35 à 39 ans	2,5%
30 à 34 ans	2,0%
25 à 29 ans	2,1%
20 à 24 ans	2,0%
Moins de 20 ans	12,1%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de moins de 20 ans, soit 12,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,3%**
- Taux d'exposition **2,3%**
- Taux de fréquence **2,8%**
- Gravité **40,8 jours par arrêt**
- **60** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
49 Fonctionnaires 11 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

2,3% | **60**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

74 | **3 022**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **2,38%** Contractuels permanents **1,99%**

Selon le genre

Femmes **1,53%** Hommes **3,91%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 0,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,9%**
- Taux d'exposition **1,1%**
- Taux de fréquence **1,5%**
- Gravité **217,9 jours par arrêt**
- **29** agents absents
28 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

1,1% | **29**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

38 | **8 279**
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

1,36%

Contractuels permanents

0,18%

Selon le genre

Femmes

1,24%

Hommes

0,83%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 2,4%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,3%**
- Taux d'exposition **1,4%**
- Taux de fréquence **1,6%**

Part des agents absents

1,4% | **36**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **2 843**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,0%**
- Taux d'exposition **1,7%**
- Taux de fréquence **0,0%**

Part des agents absents

1,7% | **45**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **141**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme **2,2%**
- Taux d'exposition **28,8%**
- Taux de fréquence **38,1%**
- Gravité **21,1**
- **93** agents absents

Part des agents absents

28,8% | **93**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

123 | **2 596**
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents

Selon le genre

Femmes

29,18%

Hommes

27,78%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus 3,1%

60 à 64 ans 2,0%

55 à 59 ans 0,8%

50 à 54 ans 2,7%

45 à 49 ans 2,7%

40 à 44 ans 4,1%

35 à 39 ans 0,6%

30 à 34 ans 0,7%

25 à 29 ans 5,3%

20 à 24 ans 1,5%

Moins de 20 ans 0,3%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

- Taux d'absentéisme 1,7%
- Taux d'exposition 24,8%
- Taux de fréquence 35,9%
- Indice de gravité 16,8

Part des agents absents

24,8% | 80

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 1 952

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

- Taux d'absentéisme 0,2%
- Taux d'exposition 0,6%
- Taux de fréquence 0,6%
- Indice de gravité 103,5

Part des agents absents

0,6% | 2

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 207

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
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

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

— Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

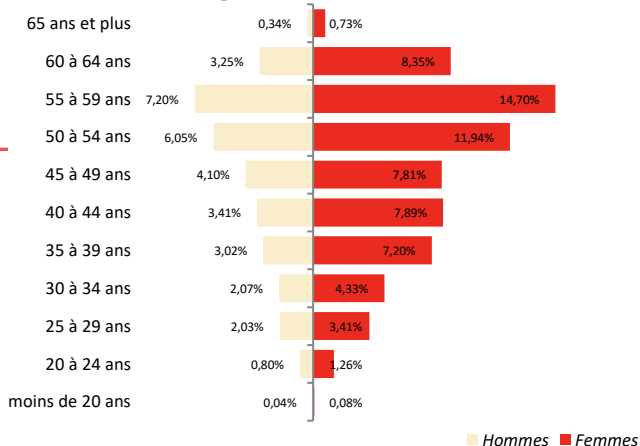
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,2
Contractuels sur emploi permanent	45,1
Emplois permanents	48,4

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 45 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
5,3%	37,7%	58,3%	33,1

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

37,7% | 776
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 201 | 39 782
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,6%	35,4%	51,5%	18,6

*Durée moyenne des arrêts

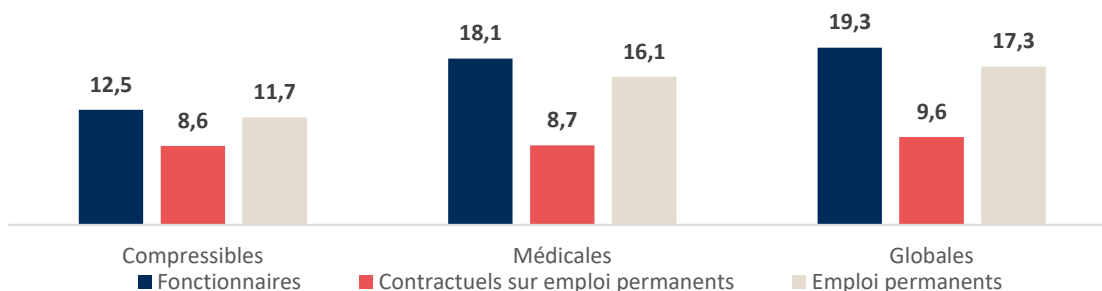
Part des agents absents

35,4% | 196
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

285 | 5 302
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

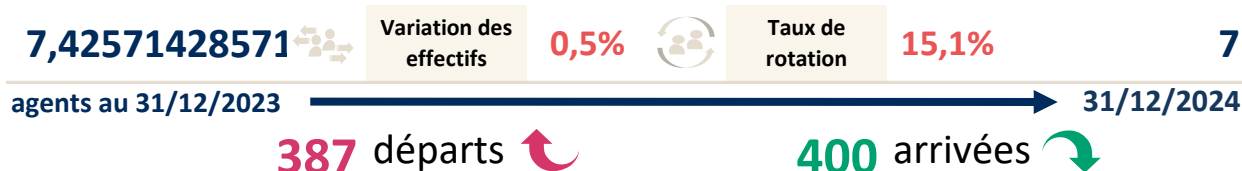
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	20,5
Technique	20,1
Administrative	19,8
Femmes	20,6
Hommes	13,0
Fonctionnaires	16,5
Contractuels permanents	25,1

Télétravail

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

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 15,1%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,83 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	69,0
Accident de trajet	5,0
Maladies professionnelles	21,0
ATI** au cours de l'année	6,0

** 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
Adjointes techniques	62,9%	45
ASEM	17,1%	716
Adjointes techniques des établissements	4,9%	207

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP)	25,1%
Existence d'un plan de prévention des RPS	8,4%
Existence d'une démarche de prévention des TMS	5,8%
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	2,3%
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	20,5%
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	69,7%

– Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

10

786 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

6 131 €

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 €

75 €

Nombre de jours

3

Coût moyen

23 €

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

68 €

4

16 €

Formation dans le cadre des habilitations

643 €

2

269 €

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

908 €

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...)

5 224 €

– Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

86

3,3%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Caégorie A

2

0

Catégorie B

3

1

Catégorie C

51

29

– 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

6

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

3

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	2,8	0	0,6
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0,6	0	0,6
	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	3,4	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	17,8	0	1,2
	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	21,3	0	0

■ Droits sociaux

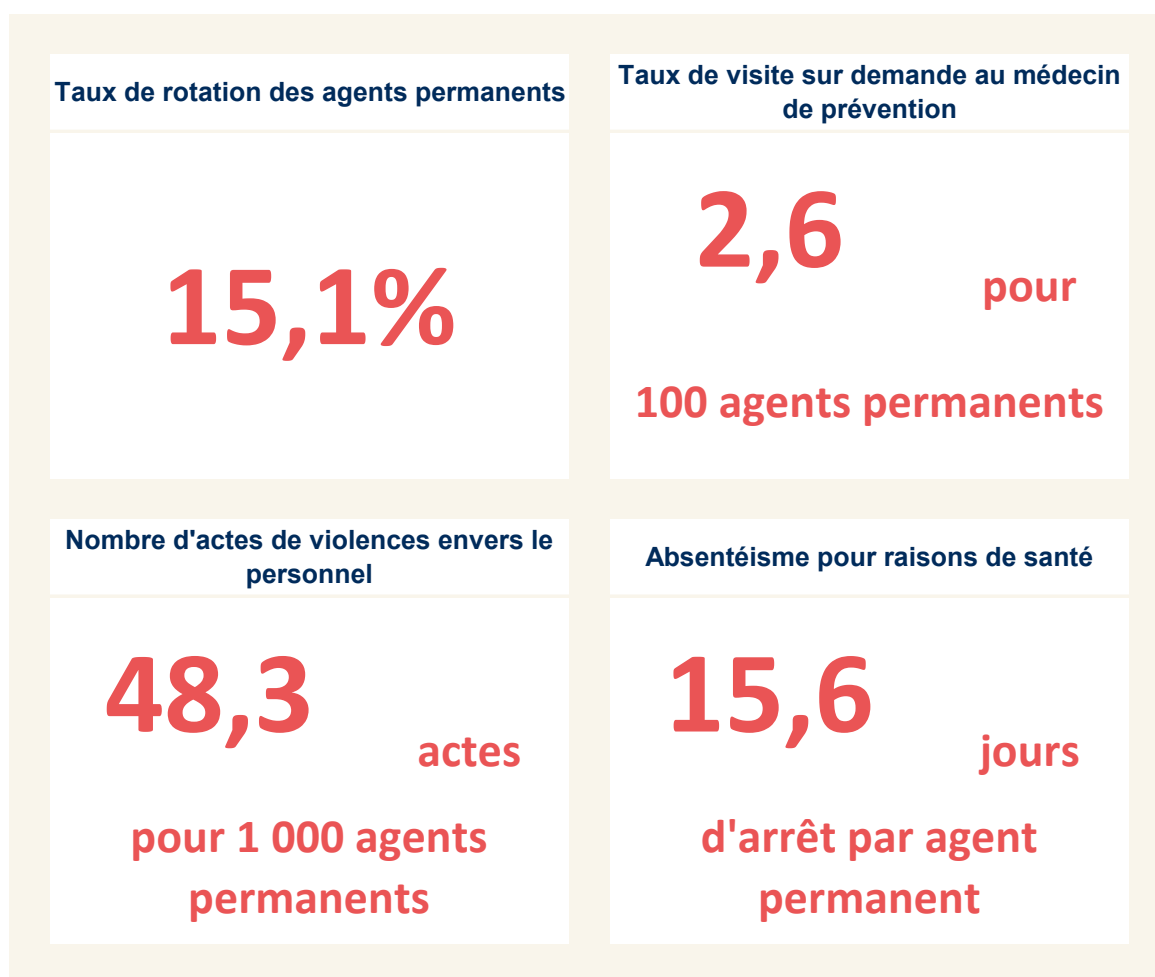
La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	70
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	1

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

Version 1



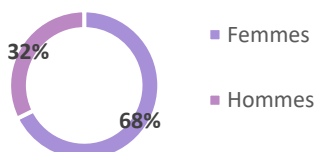
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 CGFP

Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait **1 768 femmes et 844 hommes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 11 agents sur emploi fonctionnel dont 8 femmes et 3 hommes.

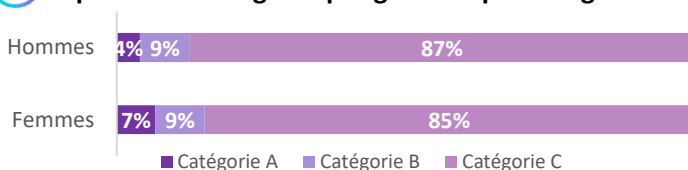
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

638,0 fonctionnaires hommes
1 083,1 fonctionnaires femmes
104,5 contractuels hommes
277,7 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	66%	
Contractuels	76%	

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



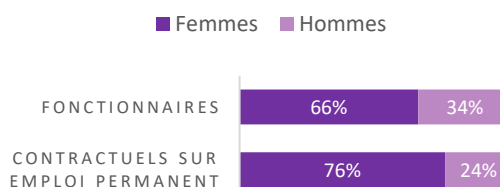
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	78%
	Catégorie B	67%
	Catégorie C	67%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des **asem***

1	ASEM	100%
2	Auxiliaires de puériculture	100%
3	Psychologues	100%
4	Secrétaires de mairie	100%
5	Auxiliaires de soins	96%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<< contractuelles permanentes

76% titulaires 24%

Parmi les **femmes contractuelles** :

83% CDD 17% CDI

➤➤➤ Hommes <<< contractuels permanents

84% titulaires 16%

Parmi les **hommes contractuels** :

89% CDD 11% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	93%	7%
Technique	49%	51%
Culturelle	88%	12%
Sportive		100%
Sociale	96%	4%
Police municipale	17%	83%
Médico-sociale	91%	9%
Médico-technique	100%	
Animation	90%	10%
Incendie secours		100%

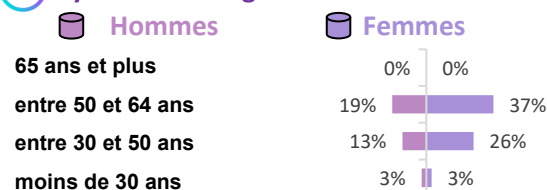
➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des **techniciens***

1	Techniciens	79%
2	Agents de maîtrise	78%
3	Agents de police municipale	71%
4	Adjointes techniques	48%
5	Ingénieurs	46%

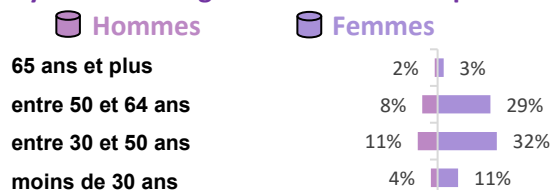
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,5	45,2	48,5
Hommes	48,7	44,8	48,1

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	75%
Apprentis	60%

*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

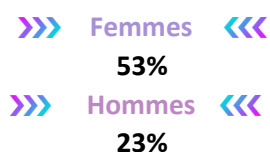
72% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



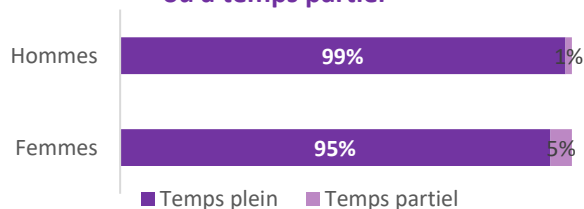
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

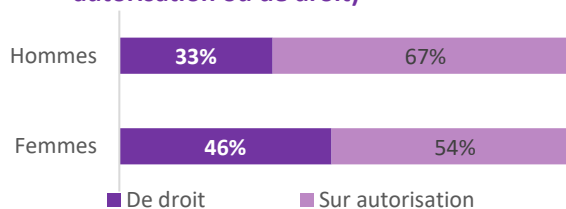


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



81% 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)	3,0%	3,5%
Ensemble	3,2%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,2%	4,8%
Ensemble	4,4%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,6%	4,9%
Ensemble	4,7%	

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	0,1%	0,2%
Accidents de trajet	0,0%	0,0%
ASA	0,0%	0,0%
Grave maladie	0,0%	-
Longue, grave maladies	0,3%	0,1%
Maladie longue durée	0,2%	0,1%
Disponibilité d'office-santé	0,1%	-
Maladie ordinaire	2,0%	0,9%
Maladie professionnelle	0,1%	0,2%
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	0,0%	0,0%

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

15,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

17,7 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

27 congés maternité ou adoption

9 congés paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

88 accidents de travail

2,4 accidents de travail pour 100 femmes

5,5 accidents de travail pour 100 hommes

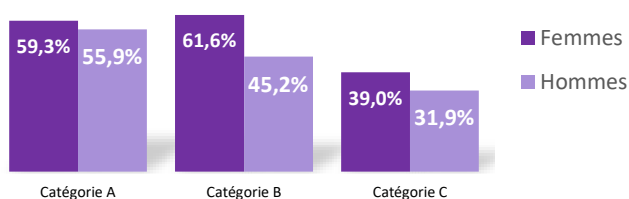
1 474 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

2 716 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

1 288 départs en formation concernant des agents permanents

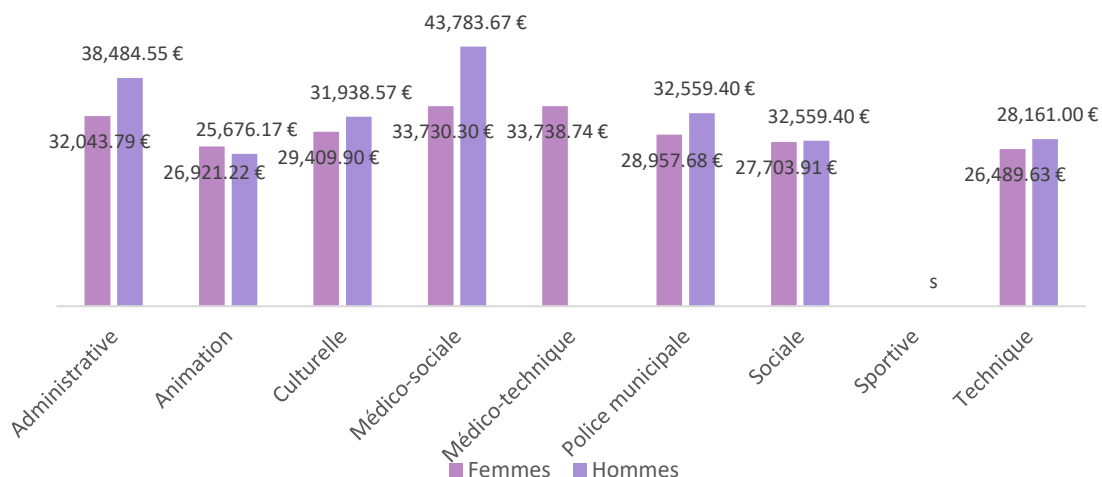
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



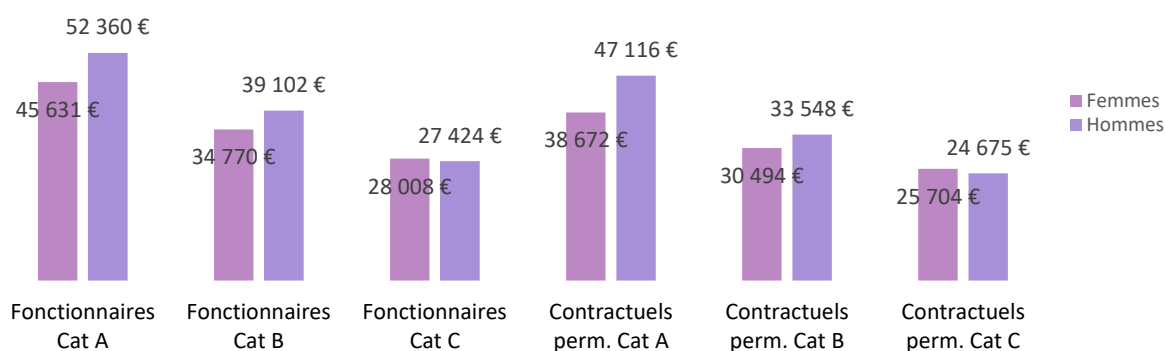
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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	50 312 €	47 269 €	37 955 €	36 143 €	30 387 €	29 653 €
Animation	-	-	s	31 456 €	25 453 €	26 128 €
Culturelle	-	s	s	30 740 €	s	28 432 €
Médico-sociale	52 250 €	40 199 €	32 956 €	31 142 €	s	30 391 €
Médico-technique	-	s	-	s	-	-
Police municipale	-	-	s	-	32 148 €	28 958 €
Sociale	s	33 901 €	-	s	27 958 €	27 381 €
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	47 384 €	43 435 €	38 322 €	30 276 €	26 960 €	25 932 €

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	9 181 € ↘	6 993 € ↘	4 152 € ↘	12 010 €	7 227 €	5 158 €
Animation	-	3 762 €	1 475 € ↘	-	-	3 974 €
Culturelle	4 800 €	4 326 € ↗	3 576 € ↗	-	2 284 €	3 380 €
Médico-sociale	5 123 €	3 276 € ↗	3 212 €	-	2 258 €	-
Médico-technique	5 804 €	7 634 €	-	-	-	-
Police municipale	-	-	387 € ↗	-	-	164 €
Sociale	5 553 €	-	1 291 € ↘	-	-	1 336 €
Sportive	-	-	-	-	4 961 €	-
Technique	10 763 € ↘	4 938 € ↘	1 580 € ↘	13 363 €	10 217 €	2 423 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 828 € ↘	6 791 € ↗	1 552 € ↗	12 033 €	6 756 €	1 201 €
Animation	-	3 041 € ↗	893 €	-	1 461 €	-
Culturelle	-	6 060 € ↘	5 250 €	-	6 213 €	-
Médico-sociale	4 039 € ↘	1 893 € ↗	1 876 €	10 745 €	633 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	3 862 € ↗	5 201 €	607 € ↘	2 939 €	-	671 €
Sportive	-	-	-	-	1 444 €	-
Technique	8 547 € ↘	3 969 € ↘	605 € ↘	10 248 €	6 320 €	971 €

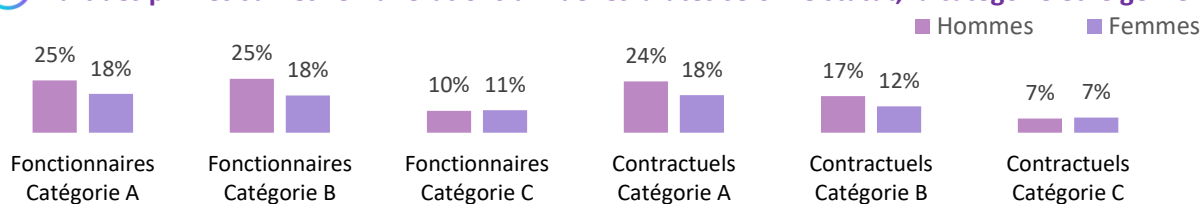
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

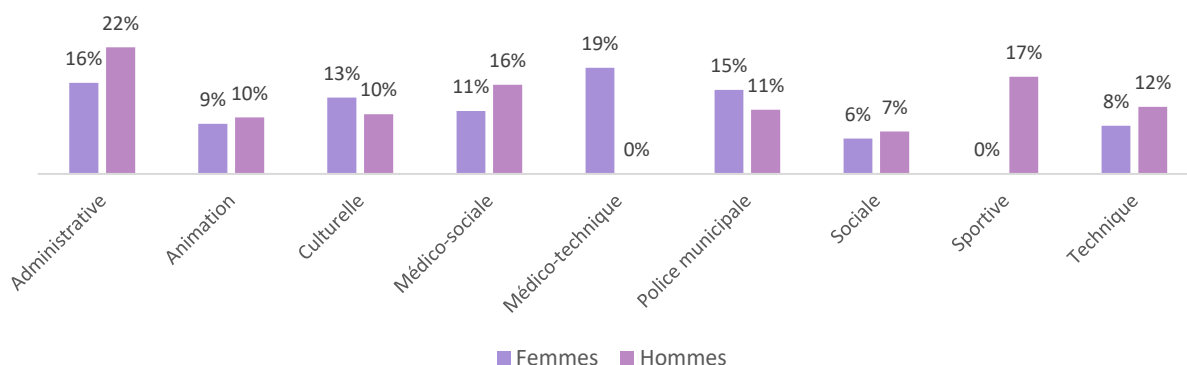
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	21%	25%	20%	27%	14%	16%
Animation	-	-	12%	s	8%	10%
Culturelle	s	-	16%	s	13%	s
Médico-sociale	13%	22%	10%	-	10%	s
Médico-technique	s	-	s	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	15%	13%
Sociale	14%	s	s	-	6%	7%
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	24%	26%	16%	25%	7%	10%

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	56 €	276 € ↘	239 € ↘	-	425 €	674 €
Animation	-	-	191 €	-	-	-
Culturelle	-	160 €	231 €	-	-	-
Médico-sociale	389 €	101 € ↗	63 €	-	75 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	520 € ↗	-	-	405 €
Sociale	57 €	-	95 € ↗	-	-	11 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	313 € ↗	-	655 €	117 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 €	740 €	357 € ↗	-	-	52 €
Animation	-	-	470 € ↗	-	-	78 €
Culturelle	-	-	1 340 €	-	1 552 €	-
Médico-sociale	221 €	294 €	177 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	349 €	-	313 € ↘	-	-	395 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	12 € ↘	686 € ↗	-	952 €	151 €

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

Date de publication : décembre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

609 466 €

Charges de personnel

291 229 €

Part des charges de personnels

47,8%

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

61 452 139 €

Primes et indemnités versées

7 317 783 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

502 337 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

899 689 €

Part des primes



11,9%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 205 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

29 323 €

Contractuels permanents

s

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

44 531 €

Catégorie B

34 800 €

Catégorie C

27 434 €

Moyenne selon le genre

Hommes

29 000 €

Femmes

29 335 €

Moyenne globale

29 217 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 29323 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27434 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29335 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 29217 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

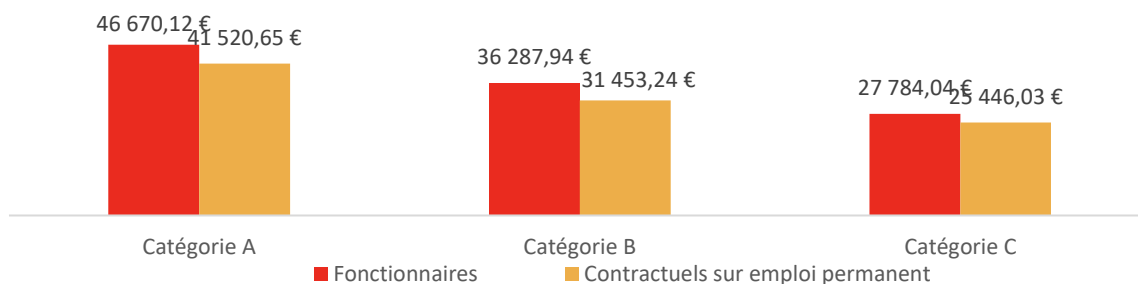
Catégorie A -14%

Catégorie B -12,3%

Catégorie C +1,7%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



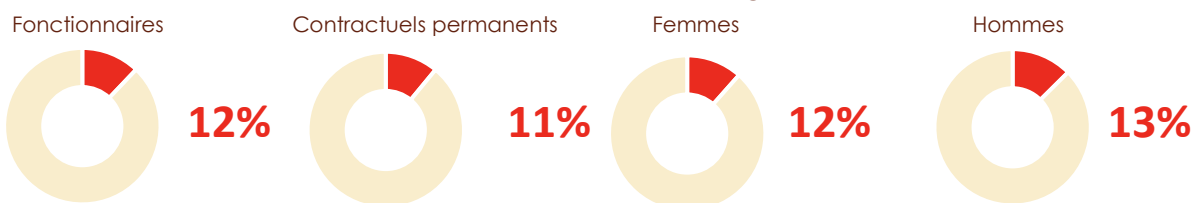
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

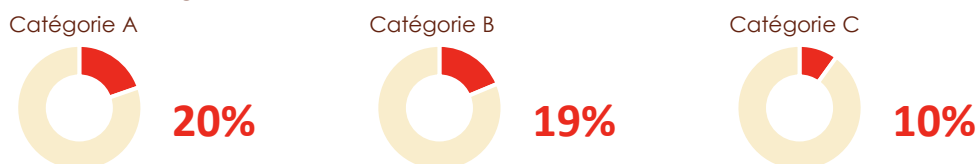
	Rémunération statutaire	52 296 387 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	7 317 783 €
	SFT*	431 022 €
	HSC	502 337 €
	NBI*	899 689 €
	IR*	4 922 €
	Total	61 452 139 €

*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	47 269 €	50 312 €	36 143 €	37 955 €	29 653 €	30 387 €
Animation	-	-	31 456 €	s	26 128 €	25 453 €
Culturelle	s	-	30 740 €	s	28 432 €	s
Incendie secours	s	s	-	-	-	-
Médico-sociale	40 199 €	52 250 €	31 142 €	32 956 €	30 391 €	s
Médico-technique	s	-	s	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	28 958 €	32 148 €
Sociale	33 901 €	s	s	-	27 381 €	27 958 €
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	43 435 €	47 384 €	30 276 €	38 322 €	25 932 €	26 960 €
Moyenne toute filière	43 141 €	49 170 €	33 404 €	37 520 €	27 601 €	27 141 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	18,1%	24,4%	16,0%	23,4%	10,0%	10,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.			Nb h.	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Police municipale	20,53		Femmes	20,6	
Technique	20,14		Hommes	13,0	
Administrative	19,79				

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

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 262 €	6 401 €	3 659 €	10 500 €	6 778 €	4 648 €
Animation		3 568 €	1 345 €			3 463 €
Culturelle	4 800 €	4 167 €	3 227 €		1 808 €	2 880 €
Médico-sociale	4 665 €	2 938 €	2 687 €		1 958 €	
Médico-technique	5 804 €	7 163 €				
Sociale	5 373 €		919 €			1 336 €
Sportive					3 780 €	
Technique	10 219 €	4 513 €	1 293 €	12 965 €	9 484 €	2 064 €
Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 840 €	5 862 €	1 419 €	11 326 €	5 630 €	1 115 €
Animation		2 749 €	687 €		1 313 €	
Culturelle		5 612 €	4 000 €		5 217 €	
Médico-sociale	3 855 €	1 692 €	1 579 €	10 122 €	633 €	
Médico-technique						
Sociale	3 862 €	5 201 €	446 €	2 939 €		373 €
Sportive					1 444 €	
Technique	8 234 €	3 780 €	515 €	9 710 €	6 170 €	781 €

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	-2 238 €	-376 €	-989 €	-2 486 €	232 €	304 €	-590 €	142 €	-18 €	281 €	-197 €	47 €
Animation			-2 118 €		1 436 €				-381 €		144 €	
Culturelle		2 359 €	347 €		395 €			-317 €	-151 €		-548 €	
Médico-sociale		980 €		-6 267 €	1 060 €			38 €		-439 €		
Police municipale			167 €									
Sociale			-417 €	922 €		74 €						-138 €
Technique	-2 745 €	-4 971 €	-771 €	-1 475 €	-2 389 €	-265 €	145 €	-307 €	-72 €	-225 €	39 €	-101 €

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

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

84

20,2%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

3 900

55

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

46

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	3	3	4%
Animation	0	2	2	2%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	9	9	11%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	7	7	8%
Sportive	0	0	0	
Technique	45	18	63	75%
Ensemble	45	39	84	

► Selon le genre

Femmes 46,4%

Hommes 53,6%

► Selon la catégorie

Cat A 2,4%

Cat B 11,9%

Cat C 85,7%

Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

2,1%

Taux de fréquence

2,6%

Indice de gravité*

39,6

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

4

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

290

5

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

73

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	2	2	50%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	25%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	1	0	1	25%
Ensemble	1	3	4	

► Selon le genre

Femmes 75,0%

Hommes 25,0%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 25,0%

Cat C 75,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,2%

Taux de fréquence

0,2%

Indice de gravité*

58,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

28

Nombre de jours d'absence

4 871

Nombre de jours par maladie

174

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	2	0	2	7%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	5	0	5	18%
Sportive	0	0	0	
Technique	12	9	21	75%
Ensemble	19	9	28	

▸ Selon le genre

Femmes 67,9%

Hommes 32,1%

▸ Selon la catégorie

Cat A 3,6%

Cat B 10,7%

Cat C 85,7%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

0,7%

Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité*

155,4

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

3

100,0%

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

Périodes de préparation au reclassement

3

100,0%

% des propositions acceptées

demandes

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

2

1

6

0

2

4

0

0

1

2

1

1

3

6

0

0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

4

0

en ETPR

Assistants de prévention*

1

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

1

Infirmiers**

0

ACFI*

1

Autres personnels*

1

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation



Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	75 €	3	23 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	68 €	4	16 €
Formation dans le cadre des habilitations	643 €	2	269 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	908 €		
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...)	5 224 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP)	25,1%
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	8,4%
Existence d'une démarche de prévention des TMS	5,8%
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	2,3%
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	20,5%
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	69,7%

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires



Nombre de réunions du FSSSCT

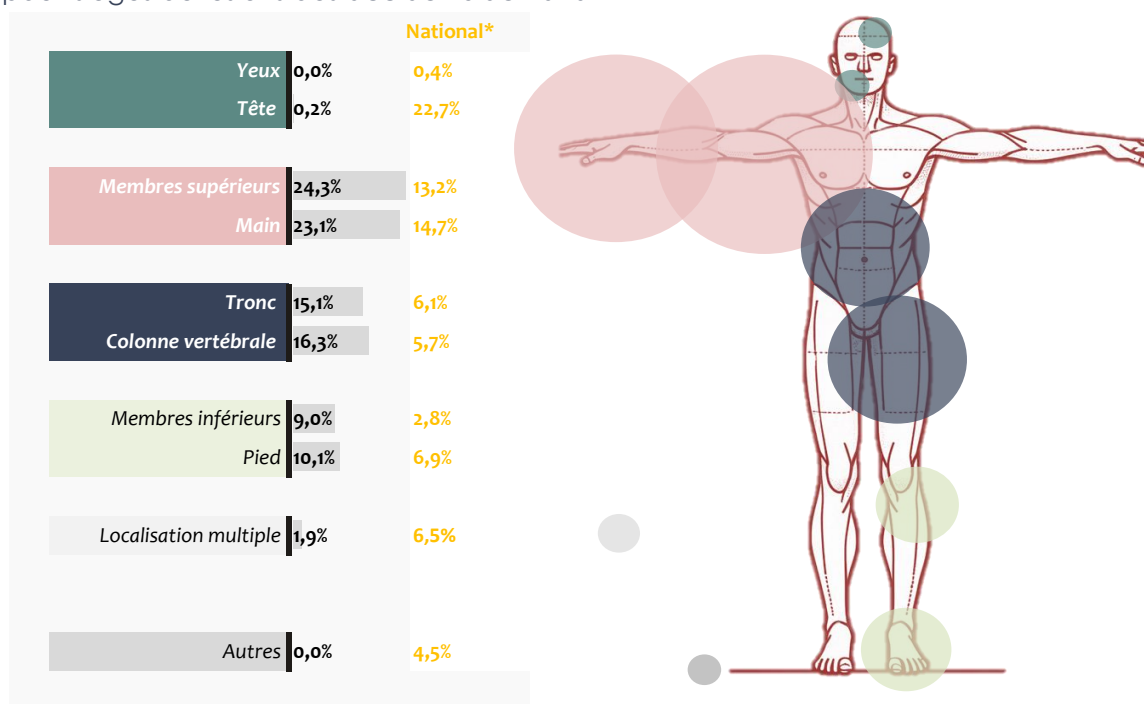


Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

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



Principaux sièges de lésions des accidents de travail

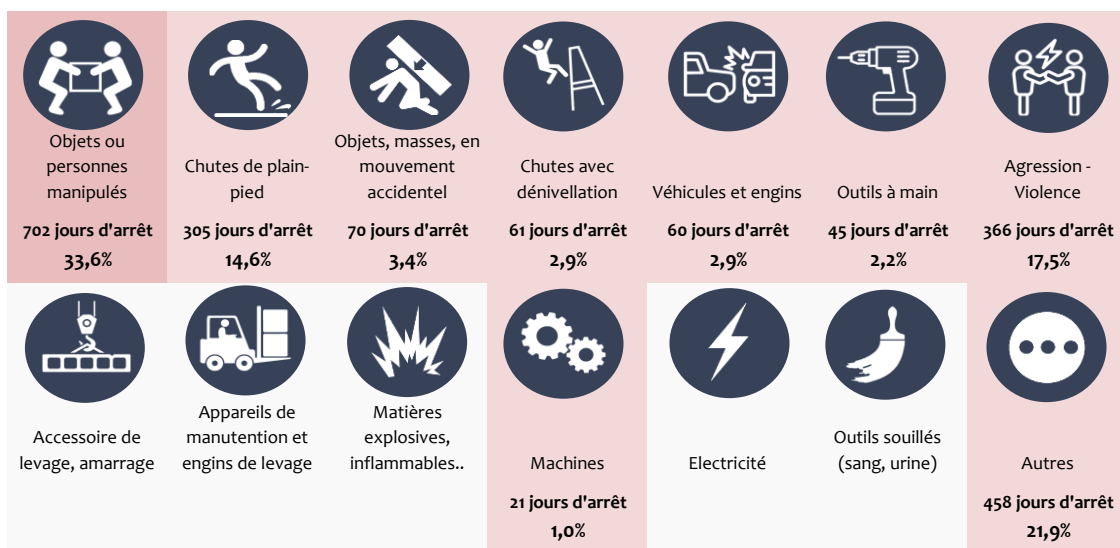


*Données FPT RSU 2022

► Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs

représentants 24,3% 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 (33,6% des jours d'arrêts)

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



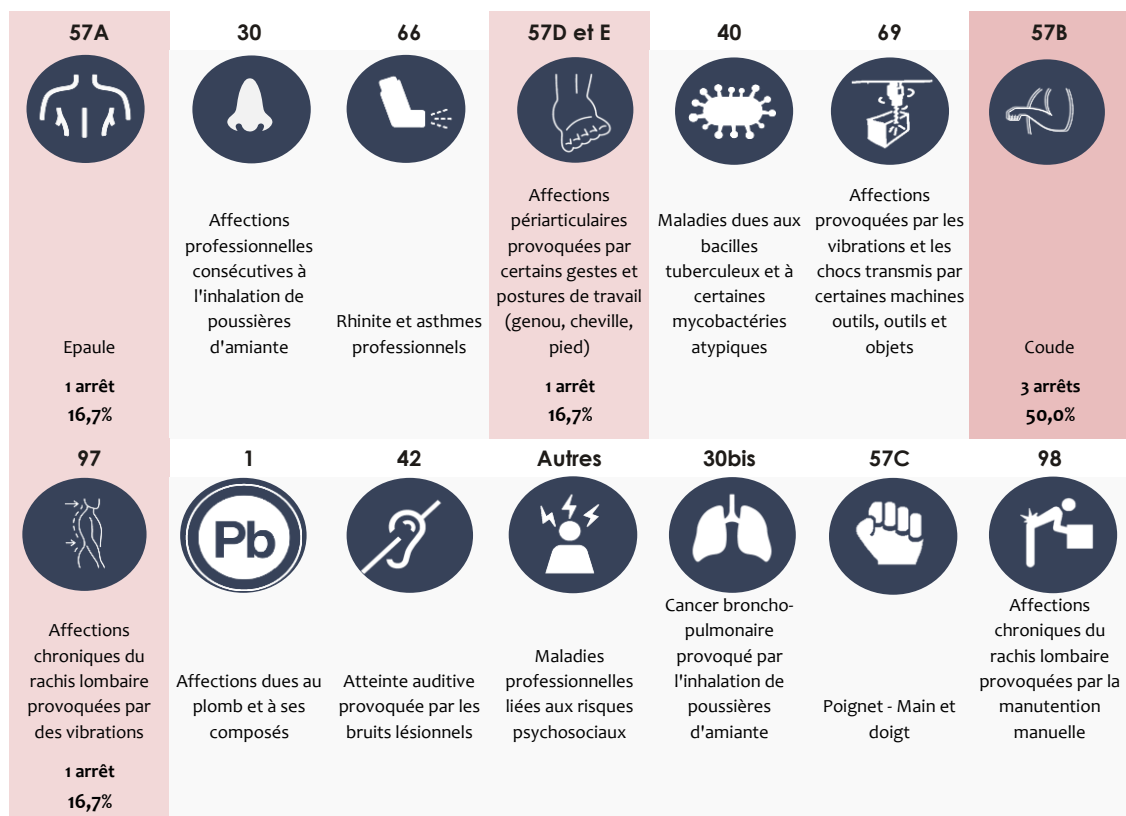
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (58,57% des jours d'arrêts)

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 (50% des arrêts)

– Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	5,5%
Existence d'un diagnostic RPS	6,1%
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	5,2%
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	5,5%
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	5,2%
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	2
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	1
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	2,0%
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	1,2%
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	0,0%
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	1,4%
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	1,4%
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	2,9%

– 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 : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1