SDEG 16
308, rue de Basseau
16021 ANGOULEME Cedex
Téléphone : 05 45 67 35 00
Télécopie : 05 45 67 35 20
E-mail : sdeg16@sdeg16.fr
Site internet : www.sdeg16.fr

Syndicat Départemental d'Electricité et de Gaz de la Charente

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS n°2026292CS0320

Comité Syndical du 19 octobre 2026

Date de convocation : 7 octobre 2026
Date d'affichage : 22 octobre 2026

OBJET : Rapport social unique 2024 du SDEG 16 et synthèse des RSU des collectivités rattachées au CDG 16.

L'an deux mille vingt-six, dix-neuf du mois d'octobre à 9 heures 30, le Comité Syndical s'est réuni à l'Espace Paul Dambier, rue des Bouvreuils à Champniers, sous la présidence de Monsieur Jean-Michel BOLVIN, Président.

Nombre total de délégués :	73
Quorum :	37
Nombre de délégués présents au moment du vote :	40
Nombre de procurations au moment du vote :	4

Le Président demande à Madame Laure GAUTHIER, Directrice Générale des Services du SDEG 16, de présenter ce point de l'ordre du jour.

Madame Laure GAUTHIER expose :

- Que depuis 2021, le Rapport social unique (ex Bilan Social) est présenté tous les ans au Comité Social Territorial (Comité technique).

- Que le RSU est une base quantitative et qualitative pour les lignes directrices de Gestion.

- Que la présentation doit donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

- Que l’avis du Comité Social Territorial (CST) est communiqué aux collectivités ayant complété leur RSU. Ensuite, les collectivités et établissements doivent présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, l’avis du CST du CDG16.

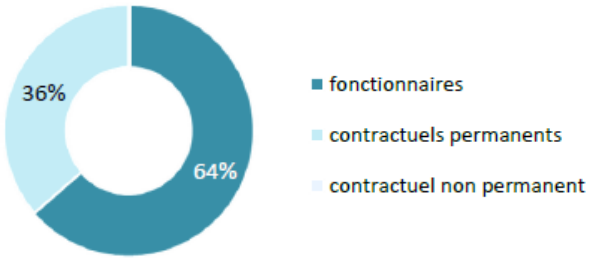
- Que le SDEG 16 a transmis son RSU 2024 et le Comité Social Territorial a rendu un avis le 10 février 2026.

- Que les données des collectivités ayant retourné leur RSU ont été agrégées par le Comité Social Territorial et présentées sous forme de synthèses.

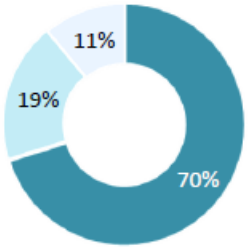
- Que les faits marquants RSU SDEG 16 / RSU des collectivités rattachées au CDG 16 sont les suivants :

Effectifs

RSU SDEG 16



RSU des collectivités

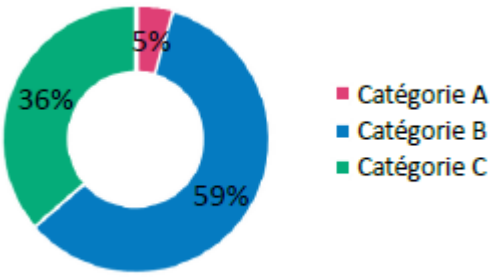


➡ 22 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

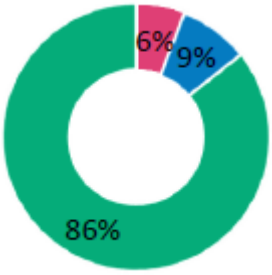
> 14 fonctionnaires
> 8 contractuels permanents
> 0 contractuel non permanent

Répartition des agents par catégories

RSU SDEG 16

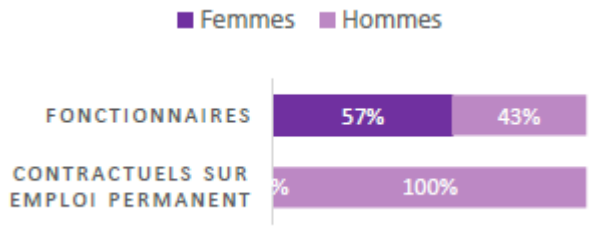


RSU des collectivités

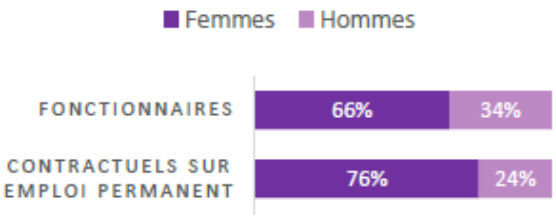


Répartition par genre et statuts

RSU SDEG 16



RSU des collectivités



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	55%
Adjoints administratifs	36%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

Les principaux cadres d'emplois

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

Pyramide des âges

RSU SDEG 16

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	43,9
Contractuels sur emploi permanent	43,8
Emplois permanents	43,9

RSU des collectivités

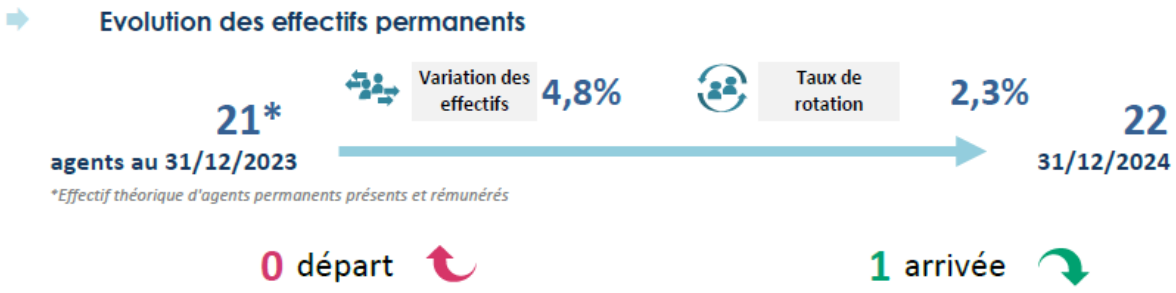
En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

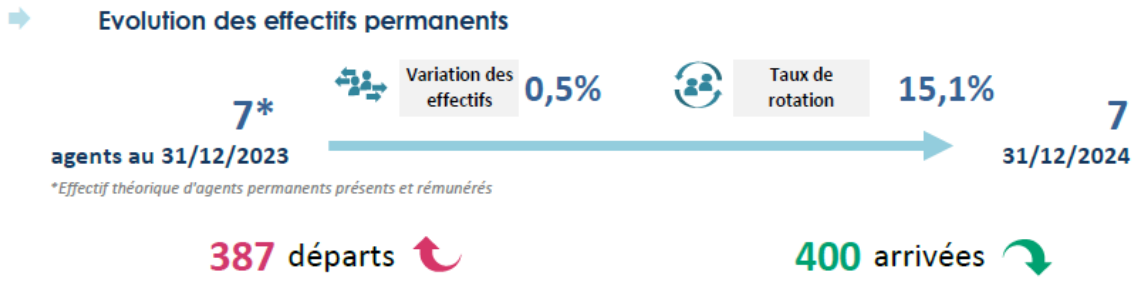
Fonctionnaires	49,2
Contractuels sur emploi permanent	45,1
Emplois permanents	48,4

Variation des effectifs

RSU SDEG 16



RSU des collectivités



Sanctions disciplinaires

RSU SDEG 16

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

- Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires
- Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

RSU des collectivités

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%

Charges de personnel

RSU SDEG 16

Les charges de personnel représentent 29% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 322 545 €	Charges de personnel*	1 252 786 €	Soit 28,98 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

RSU des collectivités

➡ 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*

Part du régime indemnitaire

RSU SDEG 16

➡ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	26,71%
Contractuels sur emploi permanent	16,48%
Emplois permanents	23,46%

- 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
- 1 773,00 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

RSU des collectivités

➡ 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)

Absences

RSU SDEG 16

Absences

En moyenne, 1,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 1,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	0,35%	0,31%	0,34%	-
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	0,35%	0,31%	0,34%	-
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	0,35%	0,31%	0,34%	-

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

- Gravité 3,9 jours par arrêt
- 6 agents absents pour maladie ordinaire

3 fonctionnaires *3 contractuels permanents*

RSU des collectivités

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*

- Gravité 21 jours par arrêt
- 784 agents absents pour maladie ordinaire

621 fonctionnaires *163 contractuels permanents*

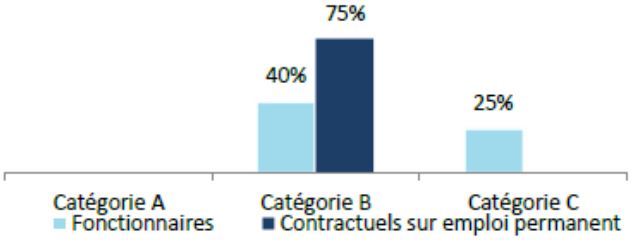
Formation

RSU SDEG 16

45% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 37,5% Hommes 50,0%

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



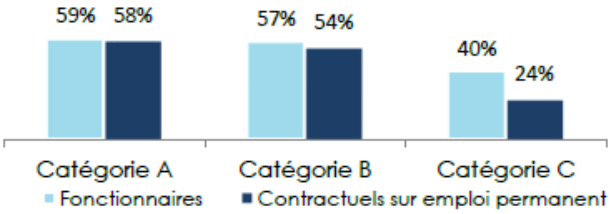
Le budget consacré à la formation est de
7 828 €

RSU des collectivités

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 €

Protection sociale complémentaire

RSU SDEG 16

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	248 €	198 €
Nombre de bénéficiaires	13	16

RSU des collectivités

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

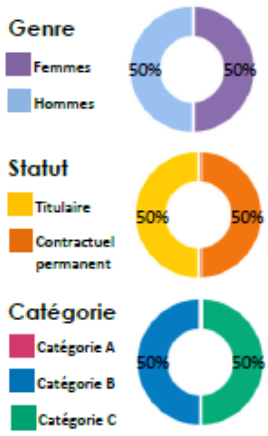
	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	217 €	147 €
Nombre de bénéficiaires	670	1 378

Handicap

RSU SDEG 16

Nombre de BOETH sur emploi permanent

2 | 9,1% *Part des BOETH sur emploi permanent*

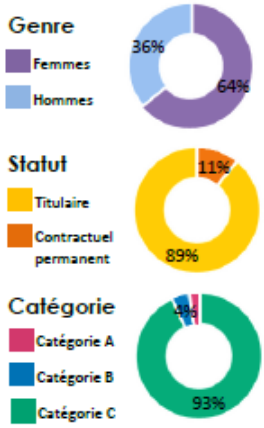


RSU des collectivités

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*



BOETH : **bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Le Président précise :

- Que le RSU 2024 du SDEG 16 accompagné de l'avis du comité technique et du RSU des collectivités rattachées au CDG 16, étaient joints en annexe des convocations.

- Que concernant le RSU 2024 du SDEG 16, il appartient au Comité Syndical d'en prendre acte.

Le Président demande s'il y a des questions.

Aucune question n'est posée.

Après en avoir débattu, le Comité Syndical :

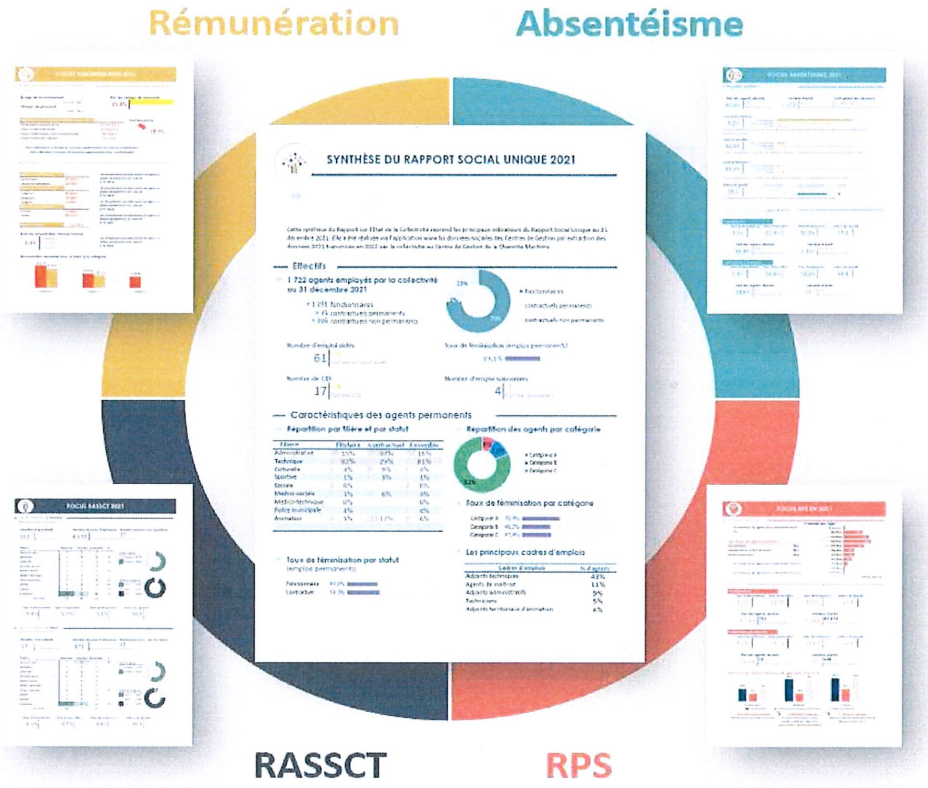
- **Prend acte** du RSU 2024 du SDEG 16, de l'avis du comité technique et du RSU des collectivités rattachées au CDG 16 tel que présentés et annexés à la présente délibération.

- **Donne pouvoir** au Président pour prendre toutes les décisions et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

En application des articles L. 5721-4 et L. 3131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le présent acte est exécutoire de plein droit dès qu'il a été procédé à sa publication « ou affichage » et de sa transmission au représentant de l'Etat dans le Département.
La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif Poitiers, 15 rue Blossac - CS 80541 86020 Poitiers Cedex, ou par l'application Télérecours Citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr. Un recours administratif préalable peut être exercé dans le même délai.

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ELECTRICITE ET DE GAZ DE LA CHARENTE

2024

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **02/09/2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

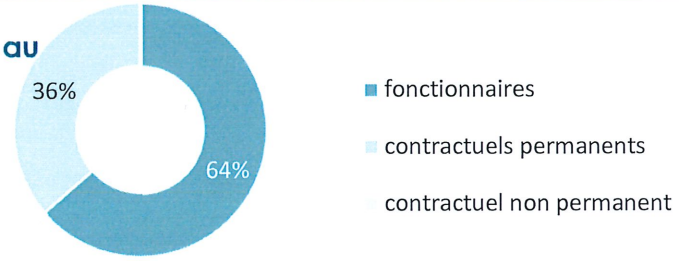
SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ELECTRICITE ET DE GAZ DE LA CHARENTE

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

22 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

> **14** fonctionnaires
> **8** contractuels permanents
> **0** contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

36,4%

Nombre de CDI

3 | 38% *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

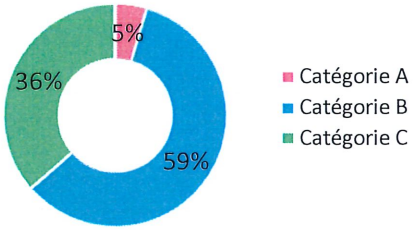
0 | 0% *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	71%		45%
Technique	29%	100%	55%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	100,0%
Catégorie B	7,7%
Catégorie C	75,0%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

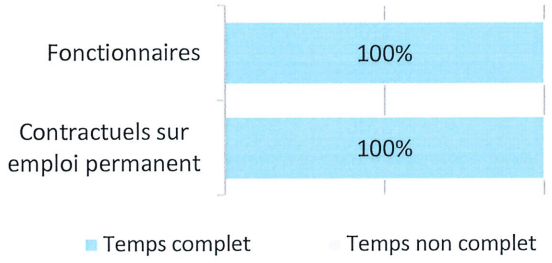
Fonctionnaire	57,1%
Contractuel	0,0%

Les principaux cadres d'emplois

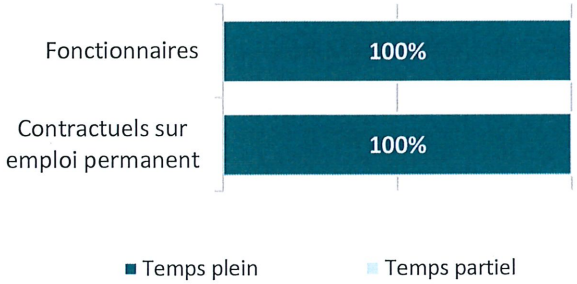
Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	55%
Adjoints administratifs	36%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

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
-	-	-	-

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

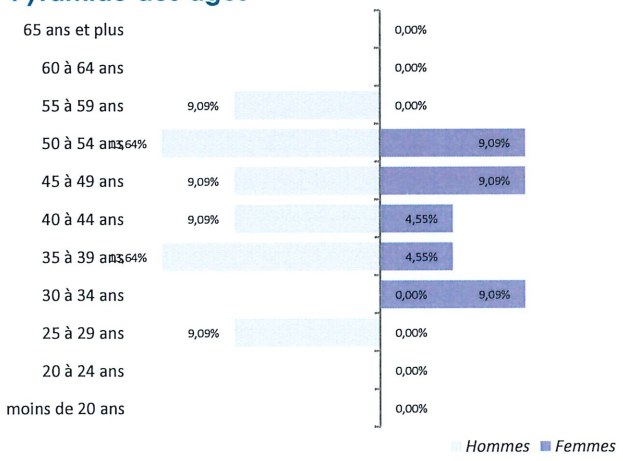
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**43,9**
Contractuels sur emploi permanent	**43,8**
Emplois permanents	**43,9**

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

22,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	**14,6**
> Contractuels sur emploi permanent	**7,6**
> Contractuels sur emploi non permanent	**0,3**

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Mouvements

Evolution des effectifs permanents

21* agents au 31/12/2023

Variation des effectifs **4,8%**

Taux de rotation **2,3%**

22 31/12/2024

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

0 départ

Principaux motifs (départs nets)

-

1 arrivée

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	*100%*

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

42,9%

Part des agents avec avancement de grade

14,3%

Part des agents avec promotion interne*

7,1%

**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

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-
Sanctions 1er groupe	0
Sanctions 2ème groupe	0
Sanctions 3ème groupe	0
Sanctions 4ème groupe	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 29% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 322 545 €	Charges de personnel*	1 252 786 €	Soit 28,98 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

867 529 €

Rémunération statutaire	620 791 €
Primes	203 525 €
SFT*	2 881 €
HSC	36 197 €
NBI*	4 136 €

**uniquement des fonctionnaires*

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	-	s	-	30 490 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	43 426 €	36 041 €	-	-
Moyenne toute filière	**s**	**-**	**43 367 €**	**36 041 €**	**30 490 €**	**-**

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 23,46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**26,71%**
Contractuels sur emploi permanent	**16,48%**
Emplois permanents	**23,46%**

- 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
- 1 773,00 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

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Hommes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		-	-		-	-		-	-	
Catégorie B	s	s		11 471 €	0 €	*0%*	5 862 €	0 €	*0%*	-	-	
Catégorie C	7 191 €	66 €	*1%*	2 275 €	0 €	*0%*	-	-		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 1,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 1,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	0,35%	0,31%	0,34%	-
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	0,35%	0,31%	0,34%	-
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	0,35%	0,31%	0,34%	-

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

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

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%

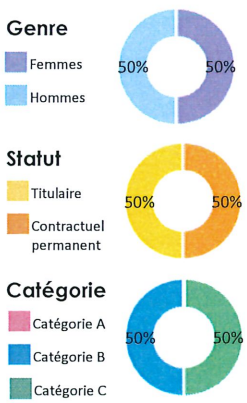


Handicap

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

Nombre de BOETH sur emploi permanent

2 | 9,1%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention :	**0 €**
Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0 €

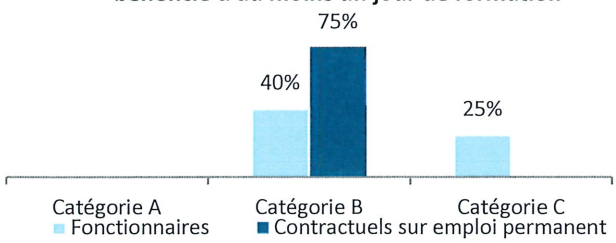
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au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

Formation

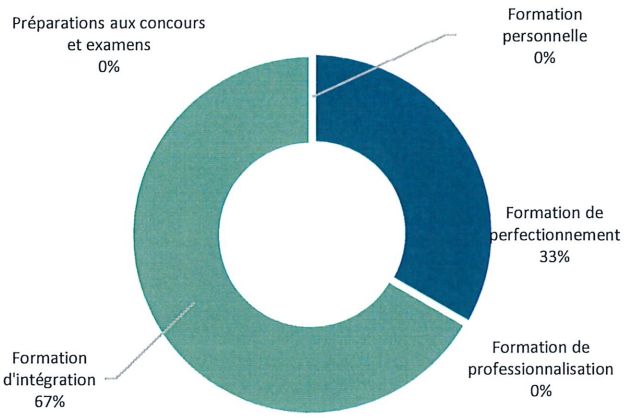
45% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 37,5% Hommes 50,0%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 7 828 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	77,0%
Autres organismes	14,4%
Formation des apprentis	8,6%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66,7%
Autres organismes	33,3%
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	248 €	198 €
Nombre de bénéficiaires	13	16

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 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 : septembre 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*

27,3% | 6 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

7 | 27 Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

4 111 € | 0,1% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

0,3%

Compressible	0,3%
Non compressible	0,0%
Autres	0,0%

Le taux d'absentéisme est de 0,3 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 0,3 agent a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

27,3%

Compressible	27,3%
Non compressible	0,0%
Autres	0,0%

Le taux d'exposition est de 27 %, cela signifie que 27 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

31,8%

Compressible	31,8%
Non compressible	0,0%
Autres	0,0%

Le taux de fréquence est de 32 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 32 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*	Compressible	Non compressible	Autre
3,9	3,86	0,00	0,00

L'indicateur de gravité est de 4, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 4 jours.

Données absentéisme selon le statut *(emplois permanents)*

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,4%	21,4%	21,4%	6,0

**Durée moyenne des arrêts*

Part des agents absents

21,4% | 3 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | 18 Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,3%	37,5%	50,0%	2,3

**Durée moyenne des arrêts*

Part des agents absents

37,5% | 3 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | 9 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		
55 à 59 ans	0,4%	50,0%
50 à 54 ans	0,3%	20,0%
45 à 49 ans	0,1%	25,0%
40 à 44 ans	0,0%	0,0%
35 à 39 ans	0,3%	25,0%
30 à 34 ans	1,8%	100,0%
25 à 29 ans	0,0%	0,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 1,78%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 100%

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	0,3%	31,8%	27,3%	3,9
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

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

Contractuels permanents	
Pour maladie ordinaire	1,3 arrêt 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 0,3%
- Taux d'exposition 27,3%
- Taux de fréquence 31,8%
- Gravité 3,9 jours par arrêt
- 6 agents absents pour maladie ordinaire

3 fonctionnaires *3 contractuels permanents*

Part des agents absents

27,3% | 6 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

7 | 27 *Nombre de jours d'absence*

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

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
21,43%	37,50%

Selon le genre

Femmes	Hommes
37,50%	21,43%

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

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,4%
50 à 54 ans	0,3%
45 à 49 ans	0,1%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,3%
30 à 34 ans	1,8%
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 30 à 34 ans, soit 1,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%
- Gravité 0,0
- 0 agent absent suite à des acccidents (service ou trajet)

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

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

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

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

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

- **Part des agents absents**

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

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

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme -
- Taux d'exposition -
- Taux de fréquence -
- Gravité -
- 0 agent absent

Part des agents absents

- | 0 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

3 "groupes d'abences" 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
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	*Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.*

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition	Note de lecture
(Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	*Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.*

Taux de fréquence	Note de lecture
(Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	*Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent*

Gravité	Note de lecture
Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	*Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.*

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

Réalisation

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

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

Version 1

FOCUS RPS

Pyramide des âges

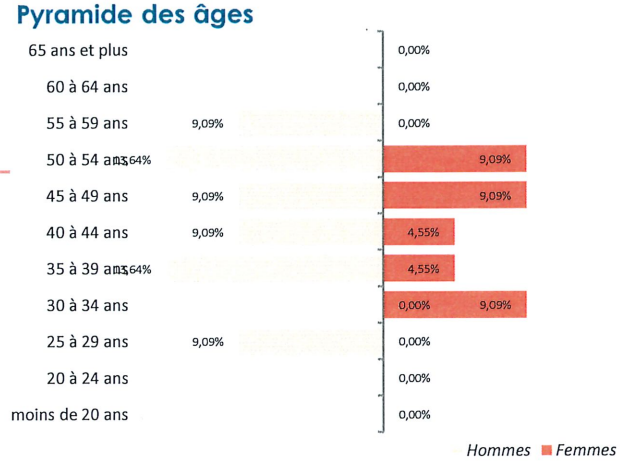
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	43,9
Contractuels sur emploi permanent	43,8
Emplois permanents	43,9

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

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,4%	21,4%	21,4%	6,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

21,4% | **3** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

3 | **18** *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,3%	37,5%	50,0%	2,3

*Durée moyenne des arrêts

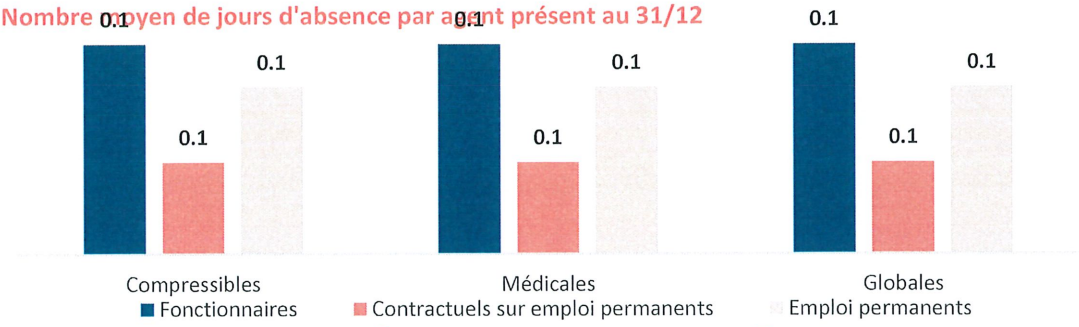
Part des agents absents

37,5% | **3** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

4 | **9** *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	
Technique	126,5
Administrative	25,5

Femmes	28,1
Hommes	110,6
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	77,5

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail **Nb agents**

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

21* agents au 31/12/2023 — Variation des effectifs **4,8%** — Taux de rotation **2,3%** — **22** **31/12/2024**

0 départ

1 arrivées

- Le taux de rotation s'élève à 2,3%

Accidents de travail et maladies professionnelles

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

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

Documents et démarches de prévention

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

0

0 €
Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €
Dépenses liées à la prévention

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

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%
des agents permanents

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

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

Nombre de signalements

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

Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

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

Droits syndicaux

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

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

Taux de rotation des agents permanents

2,3%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,0 pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0 actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

1,2 jours

d'arrêt par agent permanent

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

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

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

Version 1

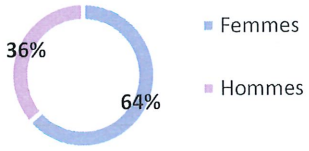
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 code général de la fonction publique.

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

Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 14 hommes et 8 femmes 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.

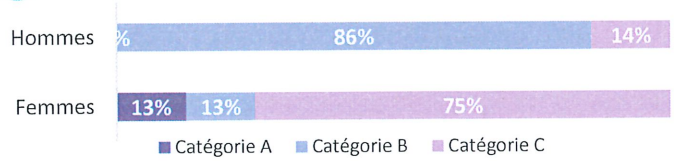
Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

6,5 fonctionnaires hommes
8,1 fonctionnaires femmes
7,6 contractuels hommes
- contractuels femmes

Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	57%	
Contractuels	-	

Répartition des agents par genre et par catégorie



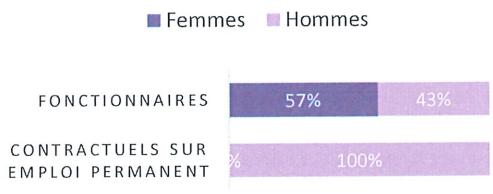
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	100%
	Catégorie B	8%
	Catégorie C	75%

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

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

1	Adjoints administratifs	75%
2	Techniciens	0%

Répartition par statut et par genre



Femmes

100% titulaires

Parmi les femmes contractuelles :

63% CDD 38% CDI

Hommes

43% titulaires 57% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique		100%
Culturelle		
Sportive		
Sociale		
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie		

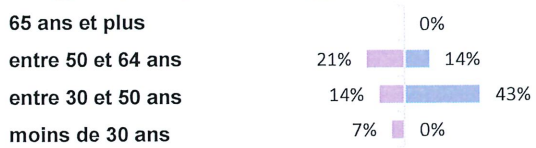
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens*

1	Techniciens	100%
2	Adjoints administratifs	25%

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	43,1	-	43,1
Hommes	45,0	43,8	44,3

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	
Saisonniers*	
Apprentis	

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

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

- de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation

Femmes **0** Hommes **0**
nommés stagiaires dans l'année

Femmes **4** Hommes **2**
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Femmes **1** Hommes **0**
ont été titularisés

Femmes **0** Hommes **0**
n'ont pas été titularisés

Organisation du temps de travail *(Emplois permanents)*

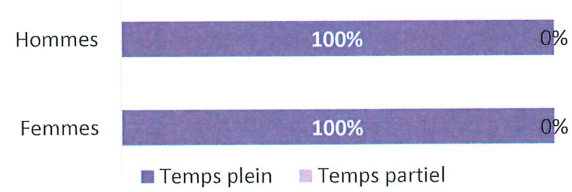
Part des emplois à temps non complet selon le genre

Femmes **0%**

Hommes **0%**

La collectivité ne dispose pas de charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



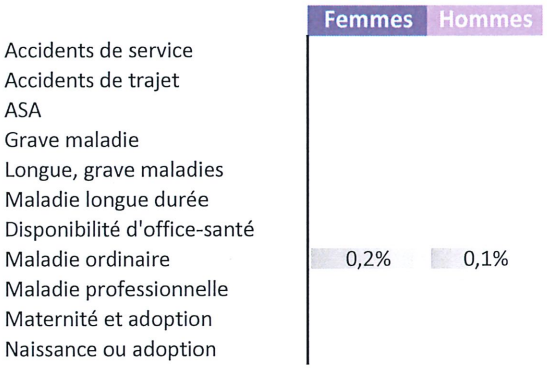
Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

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

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

Taux d'absentéisme par motif



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

2,3 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

0,6 jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

0 accident de travail

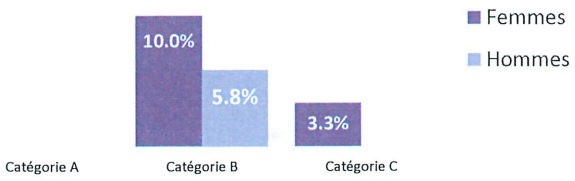
- Aucun accident de travail pour les femmes
- Aucun accident de travail pour les hommes

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

Formation

12 départs en formation concernant des agents permanents

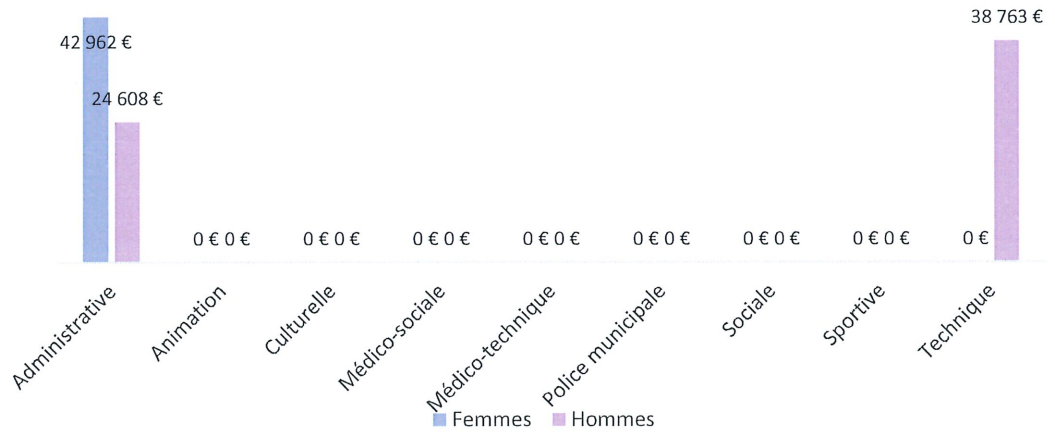
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



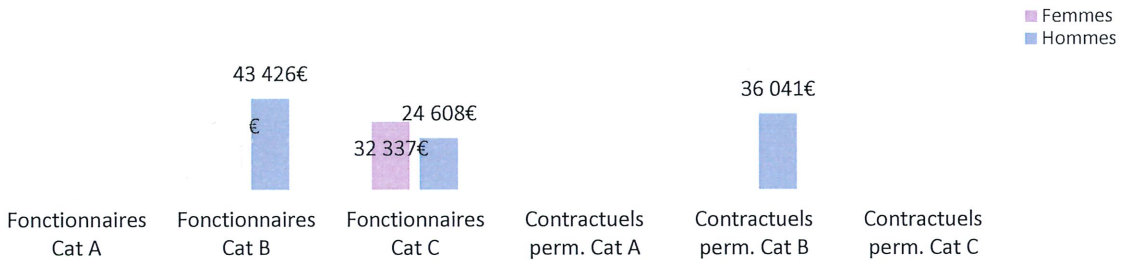
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	s	-	s	24 608 €	32 337 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	38 763 €	-	-	-

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

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			7 257 € ↗	-	-	2 275 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	11 471 €	-

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	5 862 €	-

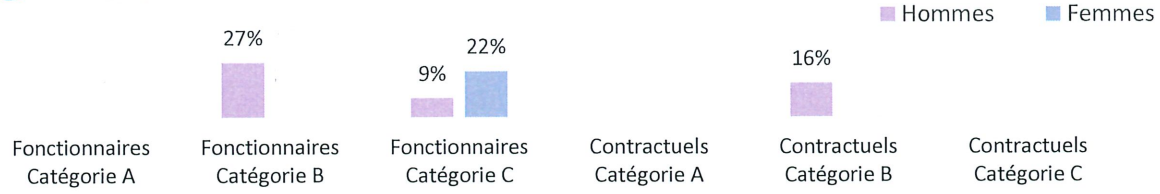
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

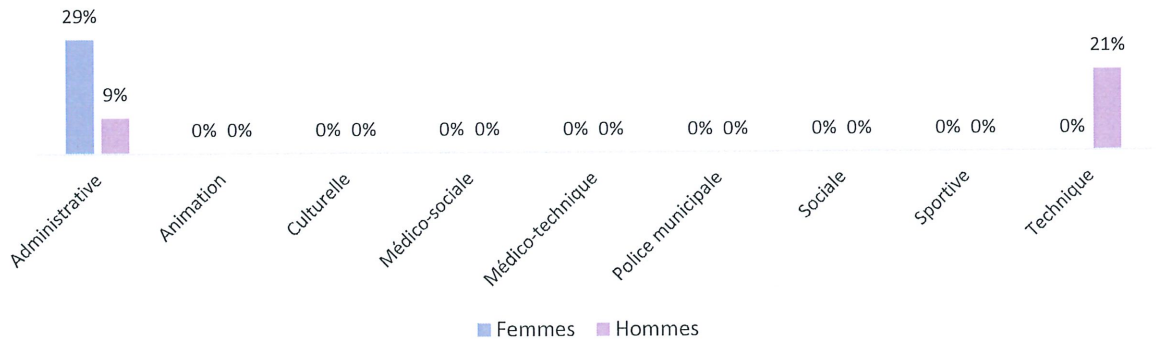
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	s	-	9%	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

RIFSEEP (IFSE + CIA) *(Emplois permanents)*

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



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Heures supplémentaires et complémentaires *(Emplois permanents)*

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

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

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-		173 € ↘	-	-	226 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	3 981 €	-

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	1 843 €	-

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

Date de publication : **septembre 2025**

FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Budget de fonctionnement 4 322 545 €

Charges de personnel 1 252 786 €

Part des charges de personnels

29,0% | 21,5% Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	867 529 €
Primes et indemnités versées	203 525 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	36 197 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	4 136 €

Part des primes



23,5%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre colllectivité a rémunéré 1 773 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	40 588 €
Contractuels permanents	36 041 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	s
Catégorie B	39 015 €
Catégorie C	30 490 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	36 755 €
Femmes	42 962 €
Moyenne globale	39 025 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

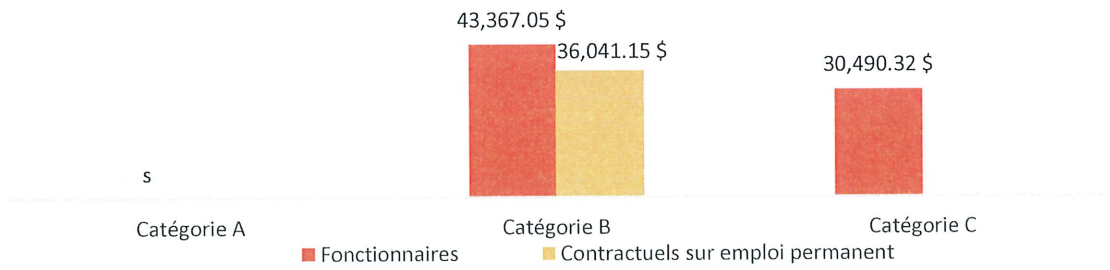
- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 40588 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30490 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 42962 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 39025 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -
Catégorie B +9,9%
Catégorie C +23,9%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes *(Emplois permanents)*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :

867 529 €

Rémunération statutaire	620 791 €
Primes	203 525 €
SFT*	2 881 €
HSC	36 197 €
NBI*	4 136 €

**uniquement des fonctionnaires*

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

Fonctionnaires



27%

Contractuels permanents



16%

Femmes



29%

Hommes



20%

Selon la catégorie

Catégorie A

Catégorie B



21%

Catégorie C



20%

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	s	-	s	-	32 337 €	24 608 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	38 763 €	-	-
Moyenne toute filière	s	-	s	38 763 €	32 337 €	24 608 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes		0,0%		20,7%	22,4%	9,2%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Technique	126,50
Administrative	25,50

	Nb h.
Femmes	28,1
Hommes	110,6

IFSE et CIA *(Emplois permanents)*

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

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			7 191 €			2 275 €
Technique					11 471 €	

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative						
Technique					5 862 €	

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

	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
Filières	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative			4 916 €									

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 : septembre 2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1

FOCUS RASSCT 2024

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

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

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

Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

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

*Durée moyenne des arrêts

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

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

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

Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

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

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par maladie
0	0	-
		en moyenne

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

Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

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

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

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

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	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
Mises en disponibilité d'office	0
Retraite pour invalidité	0
Licenciement pour inaptitude physique	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention					
0	0 en ETPR	Assistants de prévention*	0	Médecins de prévention**	0
		Conseillers de prévention*	0	Infirmiers**	0
		ACFI*	0	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

Dépenses liées à la prévention

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

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)**	(Mis à jour en 2024)	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**		✗
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**		✗
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**		✗
Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**		✗
Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**		✓

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

0

Nombre de réunions du FSSSCT

0

0

Nb de jours cumulés d'activité des représentants

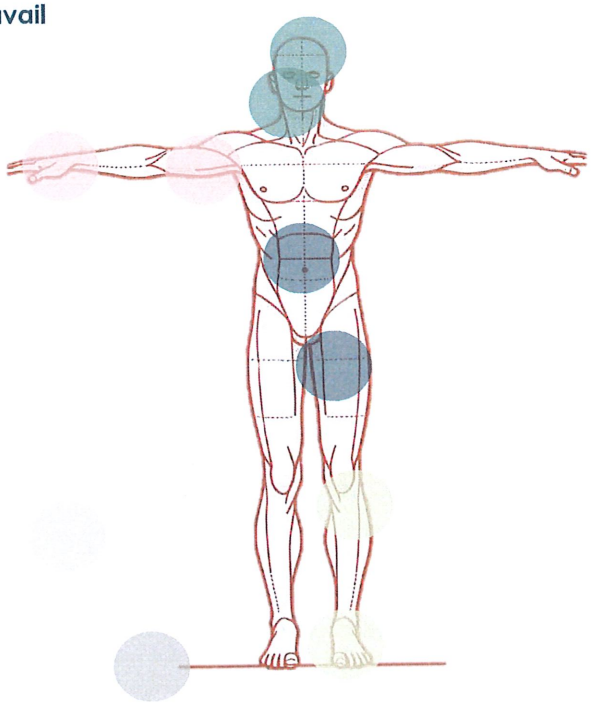
Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

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



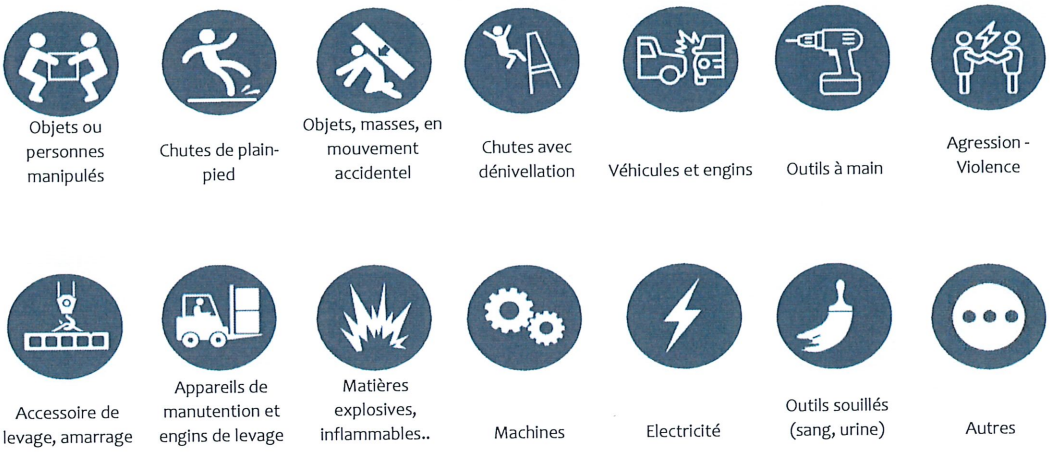
Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**

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



*Données FPT RSU 2022

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



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

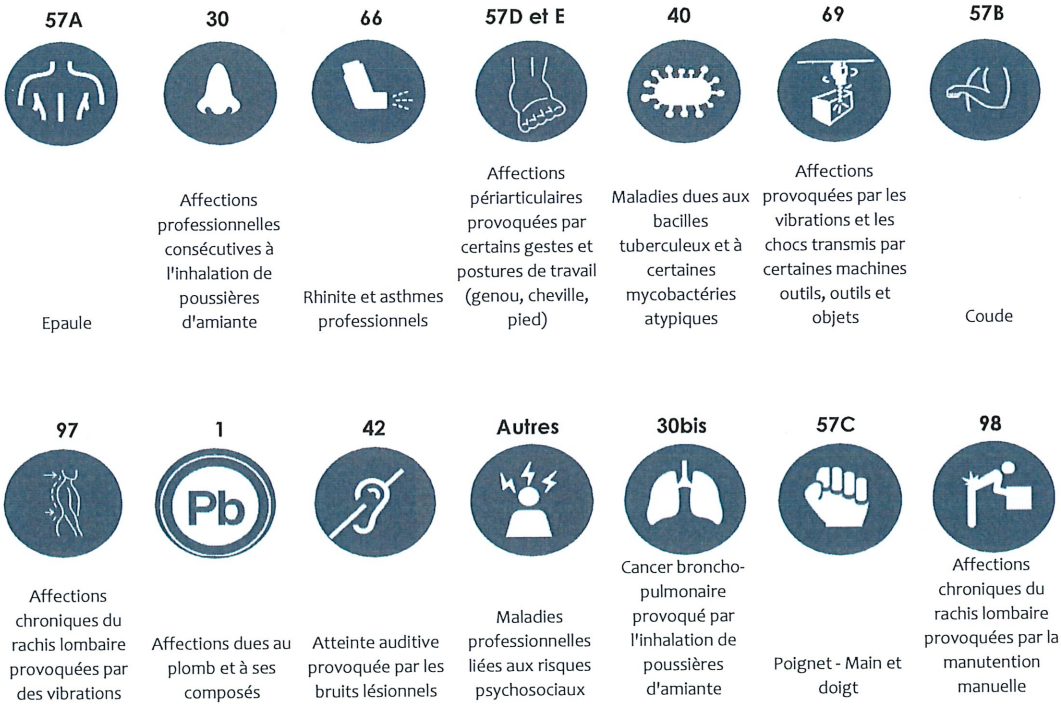


Les maladies professionnelles

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



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

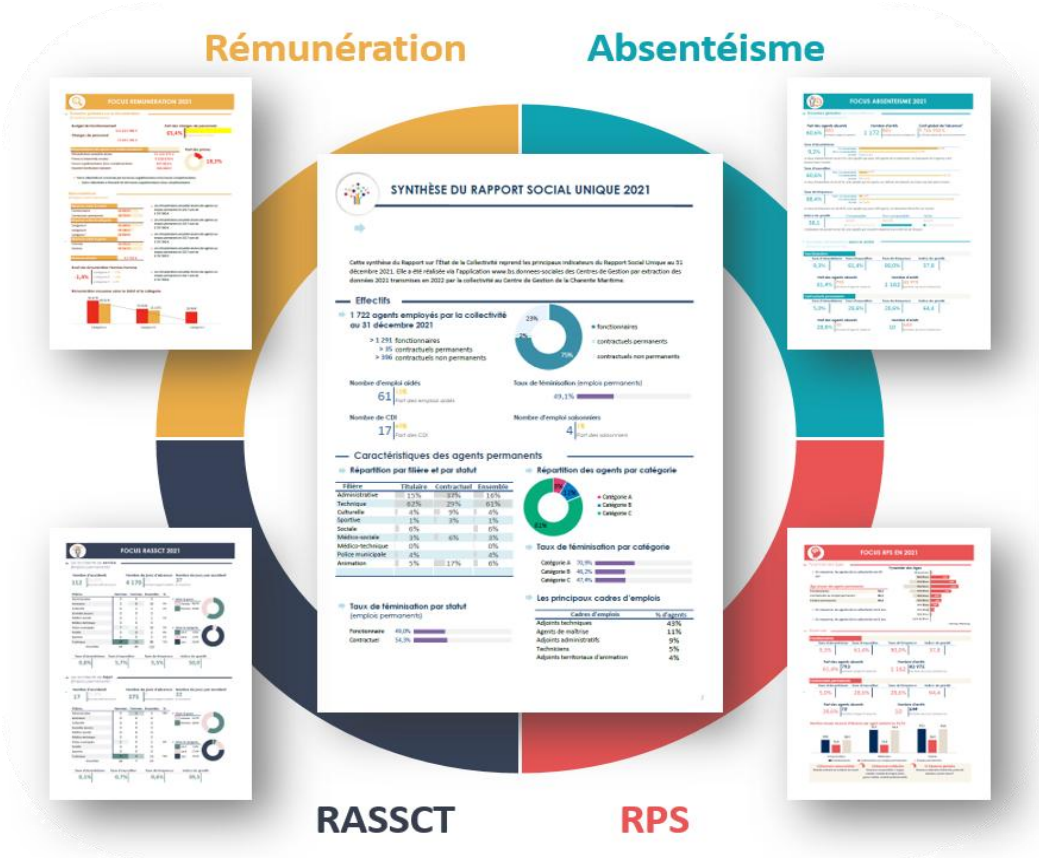
Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine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

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

Version 1

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



RSU 2024 COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DU CDG

2024

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **17/12/2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

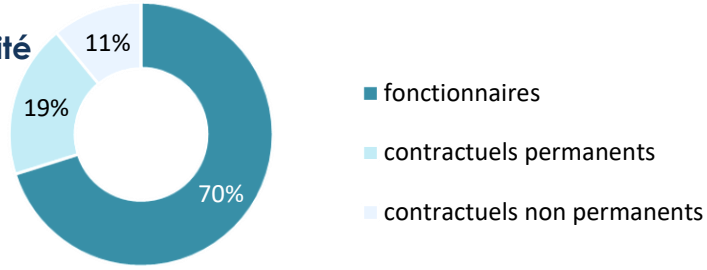
RSU 2024 COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DU CDG

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

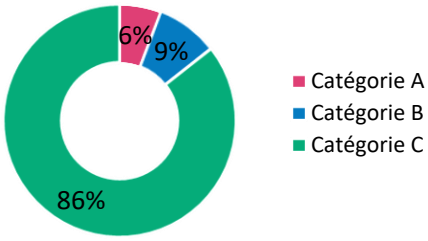
151 | *5%* *Part des saisonniers (tous emplois)*

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%
Sociale	6%	12%	7%
Médico-sociale	3%	12%	5%
Médico-technique	0%	0%	0%
Police municipale	1%		0%
Animation	2%	3%	2%
Incendie secours		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)

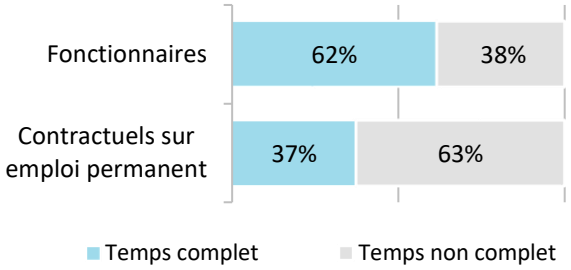
Fonctionnaire	65,6%
Contractuel	75,6%

Les principaux cadres d'emplois

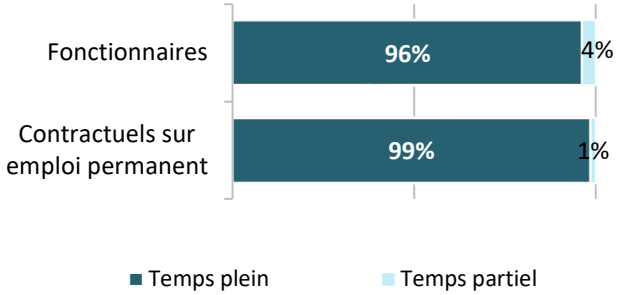
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	21%
Agents sociaux	5%
Rédacteurs	3%
Agents de maîtrise	3%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



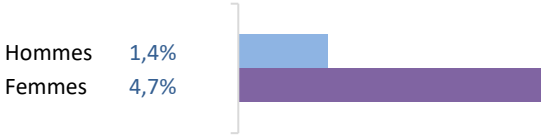
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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



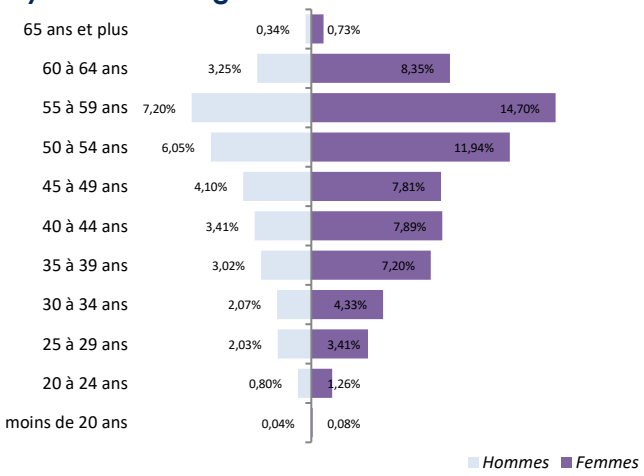
Pyramide des âges

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

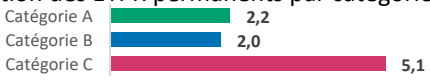


Équivalent temps plein rémunéré

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

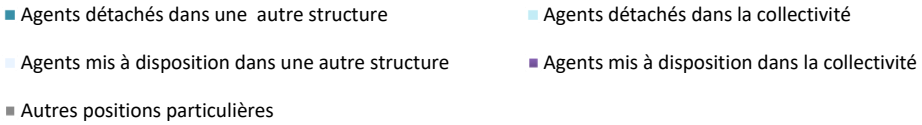
> Fonctionnaires	**5,0**
> Contractuels sur emploi permanent	**1,7**
> Contractuels sur emploi non permanent	**1,7**

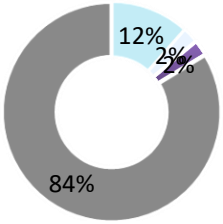
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

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





Mouvements

Evolution des effectifs permanents

7* agents au 31/12/2023

Variation des effectifs **0,5%**

Taux de rotation **15,1%**

7 31/12/2024

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

387 départs

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%

400 arrivées

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%

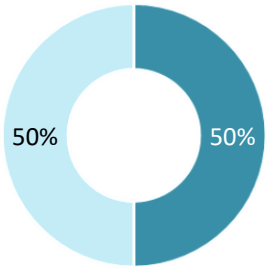
Part des agents avec promotion interne*

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



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

61 452 139 €

**uniquement des fonctionnaires*

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

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

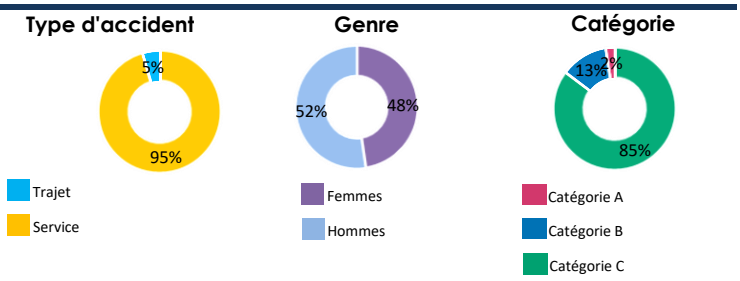
Accidents du travail

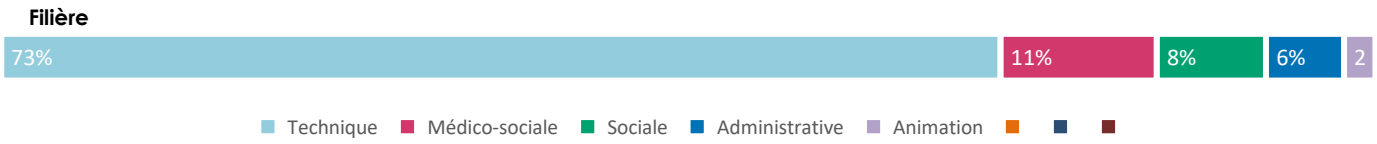
88 accidents du travail déclarés

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



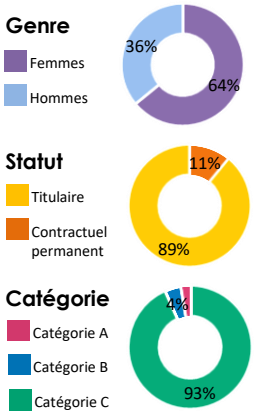


Handicap

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



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 €

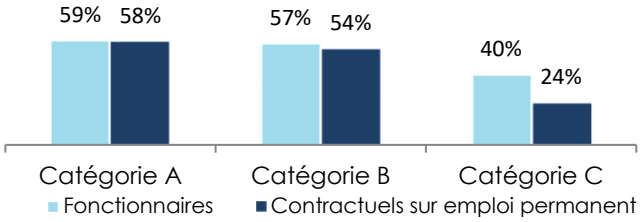
Existence d'un **document unique (DUERP)**	25,1%
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	8,4%
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	5,8%
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	2,3%
Existence d'un **registre de santé et de sécurité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

Formation

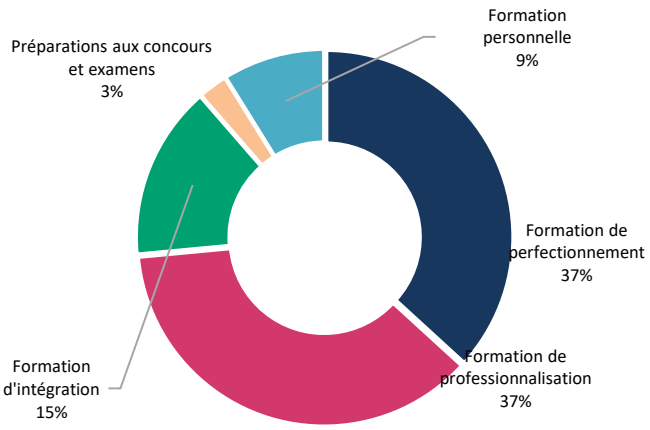
40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 42,3% Hommes 34,0%

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



Répartition selon le type 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%

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

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 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*

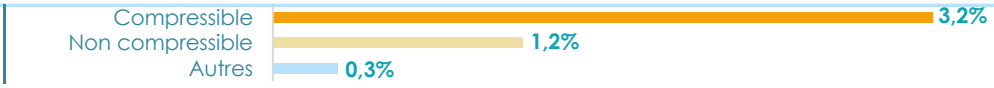
Coût global de l'absence tous statuts*

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

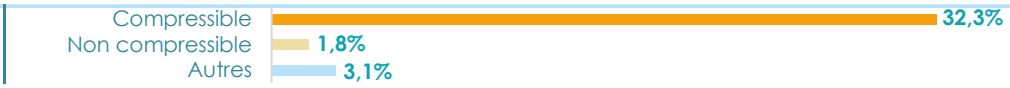
4,7%



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

37,2%



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

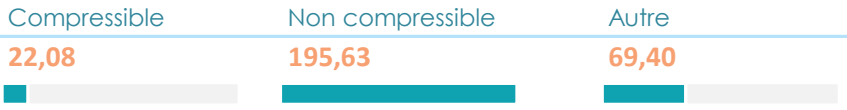
56,9%



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

Indice de gravité*

30,3



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

35,4% | 196

Nombre d'arrêts

285 | 5 302

33,47% | Nombre d'agents absents

285 | 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	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	Contractuels permanents
30,16%	29,48%

Selon le genre

Femmes	Hommes
30,09%	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 acccidents (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	Contractuels permanents
2,38%	1,99%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,53%	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	Contractuels permanents
1,36%	0,18%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,24%	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

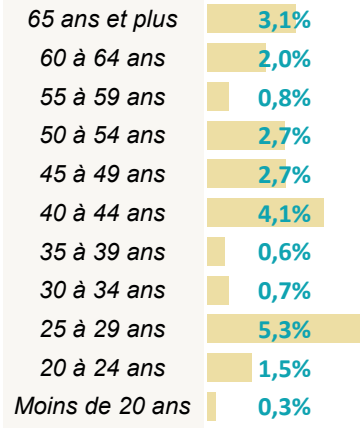
123 | 2 596 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
29,18%	27,78%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



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'abences" 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
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	*Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.*

Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

Réalisation

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

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

Version 1

FOCUS RPS

Pyramide des âges

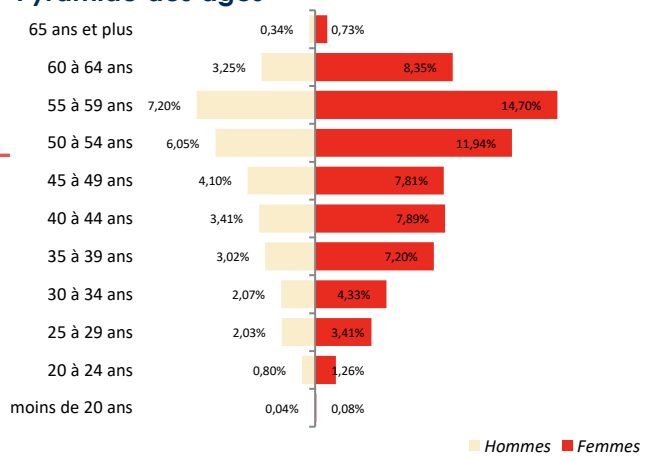
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

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

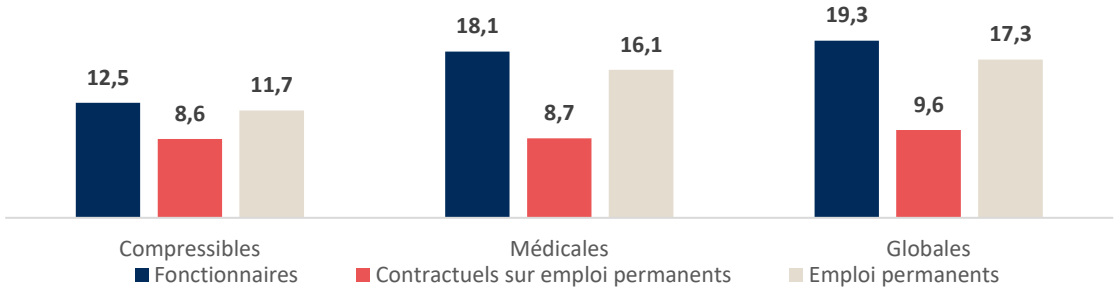
Part des agents absents

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

7,42571428571 agents au 31/12/2023 → **7** 31/12/2024

Variation des effectifs 0,5%

Taux de rotation 15,1%

387 départs

400 arrivées

- 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
Adjoints techniques	62,9%	45
ASEM	17,1%	716
Adjoints techniques des établisseme	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	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 €		

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 àu à une maladie professionnelle	0

Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers avec arrêt de travail	Emanant des usagers sans arrêt de travail	Emanant du personnel avec arrêt de travail	Emanant du personnel 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

Taux de rotation des agents permanents

15,1%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

2,6 pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

48,3 actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

15,6 jours

d'arrêt par agent permanent

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

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

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

Version 1

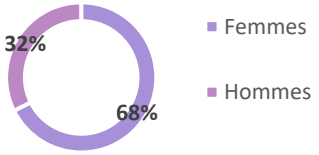
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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.

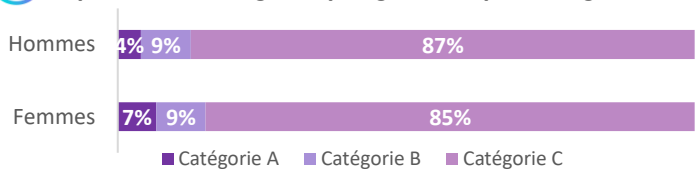
Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

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

Taux de féminisation par statut



Répartition des agents par genre et par catégorie



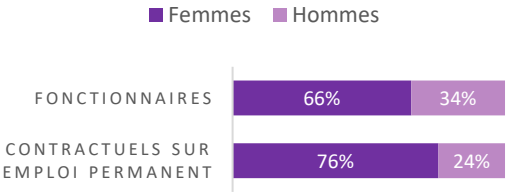
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	78%
	Catégorie B	67%
	Catégorie C	67%

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

Le cadre d'emplois 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

76% titulaires 24% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

83% CDD 17% CDI

Hommes

84% titulaires 16% contractuels permanents

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%

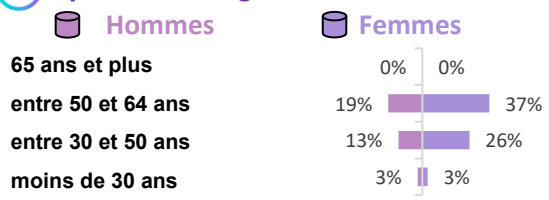
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens*

1	Techniciens	79%
2	Agents de maîtrise	78%
3	Agents de police municipale	71%
4	Adjoints 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

Femmes 56 — **Hommes** 26
nommés stagiaires dans l'année

Femmes 587 — **Hommes** 261
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Femmes 27 — **Hommes** 13
ont été titularisés

Femmes 1 — **Hommes** 0
n'ont pas été titularisés

Organisation du temps de travail *(Emplois permanents)*

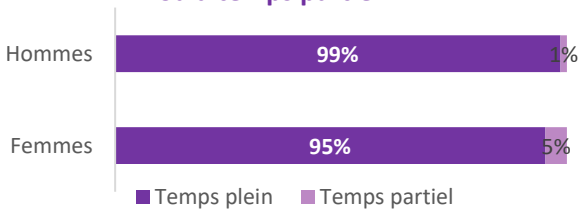
Part des emplois à temps non complet selon le genre

Femmes 53%

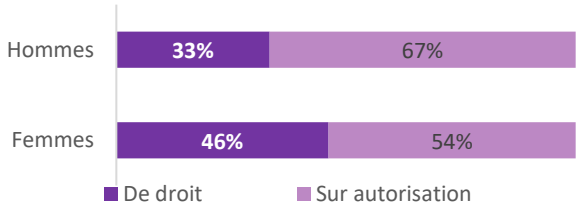
Hommes 23%

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)



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

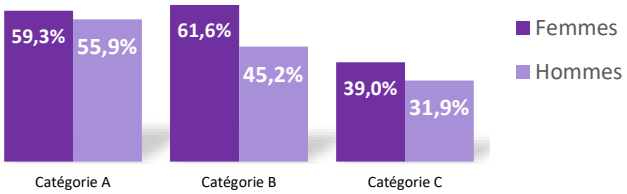
1 474 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

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

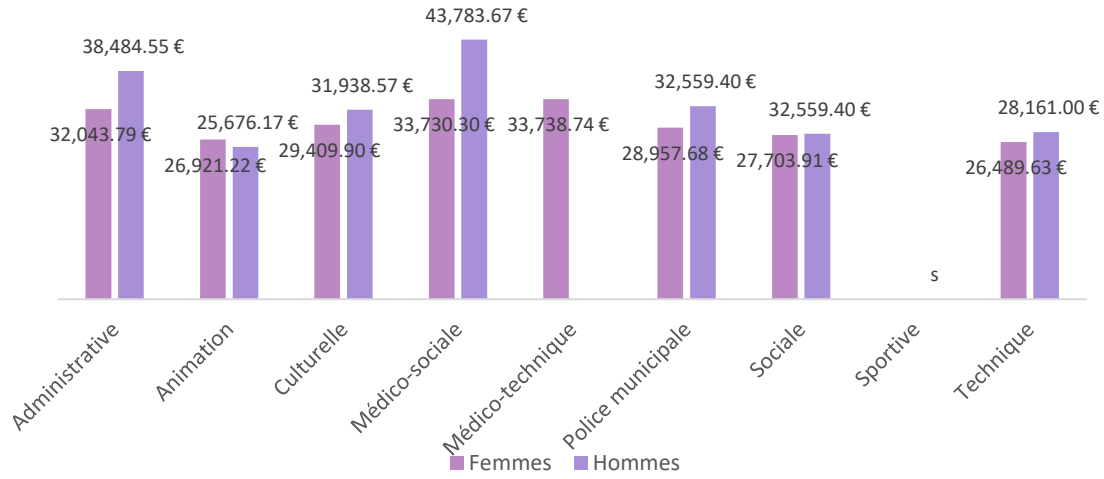
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



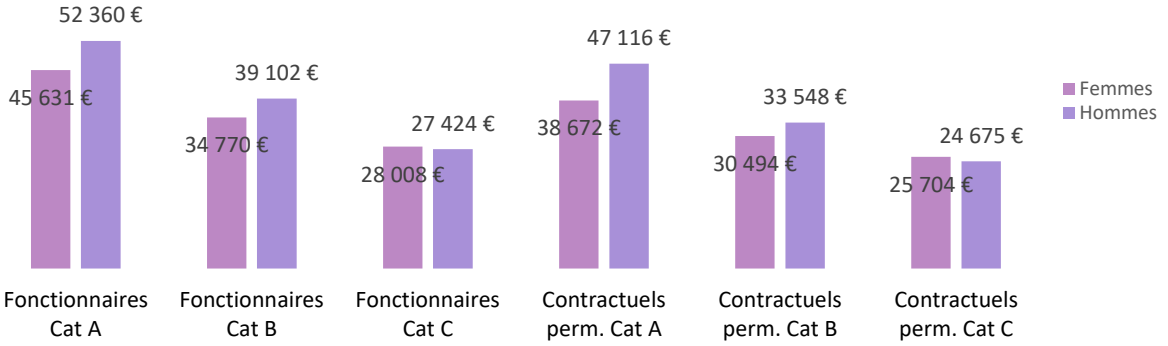
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	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

Fonctionnaires

	Femmes			Hommes		
Filières	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 €

Contractuels sur emploi permanent

	Femmes			Hommes		
Filières	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 €

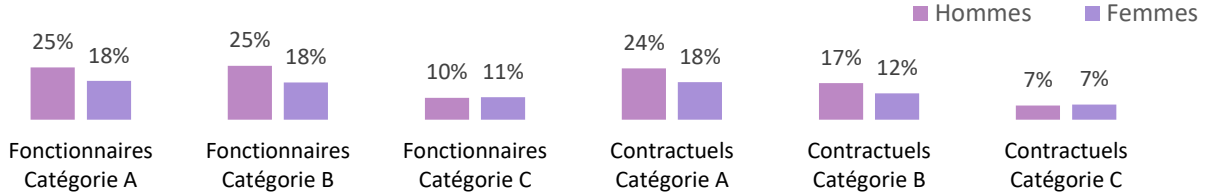
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

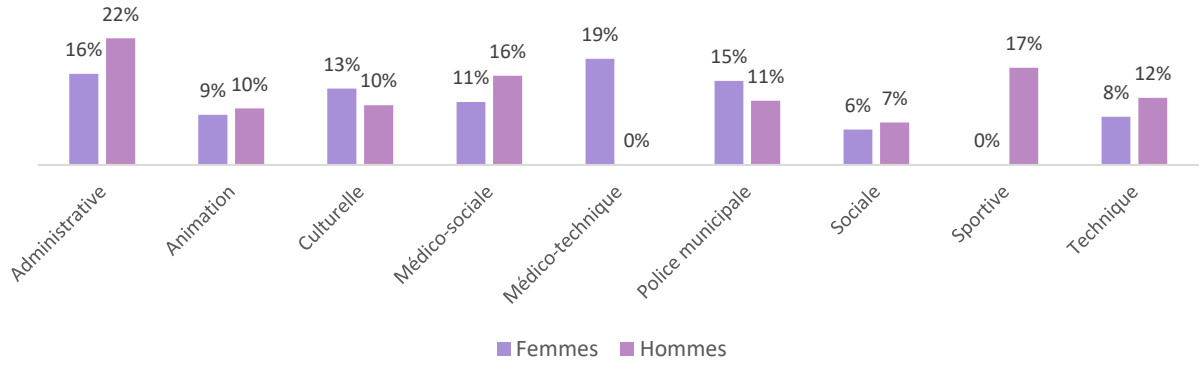
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	21%	25%	20%	27%	14%	16%
Animation	-	-	12%	s	8%	10%
Culturelle	s	-	16%	s	13%	s
Médico-sociale	13%	22%	10%	-	10%	s
Médico-technique	s	-	s	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	15%	13%
Sociale	14%	s	s	-	6%	7%
Sportive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

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	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 €

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	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 colllectivité 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 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

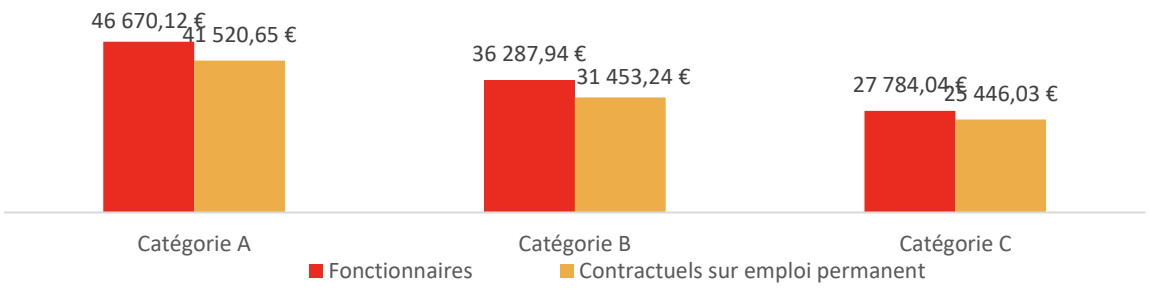
- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 29323 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27434 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29335 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 29217 €

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 annuelle brute :

61 452 139 €

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

**uniquement des fonctionnaires*

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

Fonctionnaires



12%

Contractuels permanents



11%

Femmes



12%

Hommes



13%

Selon la catégorie

Catégorie A



20%

Catégorie B



19%

Catégorie C



10%

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**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 €

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

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Police municipale	20,53
Technique	20,14
Administrative	19,79

	Nb h.
Femmes	20,6
Hommes	13,0

IFSE et CIA *(Emplois permanents)*

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		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
84	20,2% *Part sans arrêt de travail*	3 900	55 *Nombre d'agents arrêtés*	46 *en moyenne*

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%*

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,3%	2,1%	2,6%	39,6

**Durée moyenne des arrêts*

Les accidents de **trajet**

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
4	0,0% *Part sans arrêt de travail*	290	5 *Nombre d'agents arrêtés*	73 *en moyenne*

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%*

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,0%	0,2%	0,2%	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 professionnellle

Périodes de préparation au reclassement
3
demandes

100,0%
% des propositions acceptées

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	2	1
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	6	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	2	4
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	1	2
Mises en disponibilité d'office	1	1
Retraite pour invalidité	3	6
Licenciement pour inaptitude physique	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

10

6 918 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	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 r**egistre 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

25

Nombre de réunions du FSSSCT

0

0
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

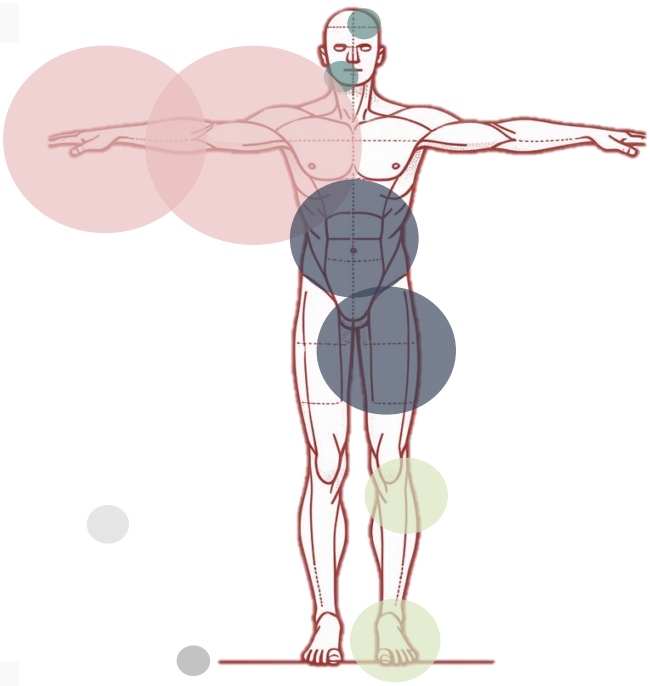
Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

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

Entretien, nettoyage et rangement **294 jours d'arrêt** **14,1%**	Services aux personnes - Travail social **182 jours d'arrêt** **8,7%**	Travail administratif **37 jours d'arrêt** **1,8%**	Intervention, secours, lutte contre l'incendie **37 jours d'arrêt** **1,8%**	Espaces verts **345 jours d'arrêt** **16,5%**	Collecte des ordures ménagères	Préparation et rangement de chantiers (voirie)
Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie) **2 jours d'arrêt** **0,1%**	Réparation et fabrication (bâti, vehicule)	Restauration **461 jours d'arrêt** **22,1%**	Entretien physique et sportif	Coordination, contrôle, surveillance	Maintenance eau et assainissement **20 jours d'arrêt** **1,0%**	Magasinage et stockage
Affaires culturelles	Funéraires	Autres activités **401 jours d'arrêt** **19,2%**	Trajet (domicile/travail) **309 jours d'arrêt** **14,8%**	Déplacement de missions		

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

		National*
Yeux	0,0%	0,4%
Tête	0,2%	22,7%
Membres supérieurs	24,3%	13,2%
Main	23,1%	14,7%
Tronc	15,1%	6,1%
Colonne vertébrale	16,3%	5,7%
Membres inférieurs	9,0%	2,8%
Pied	10,1%	6,9%
Localisation multiple	1,9%	6,5%
Autres	0,0%	4,5%

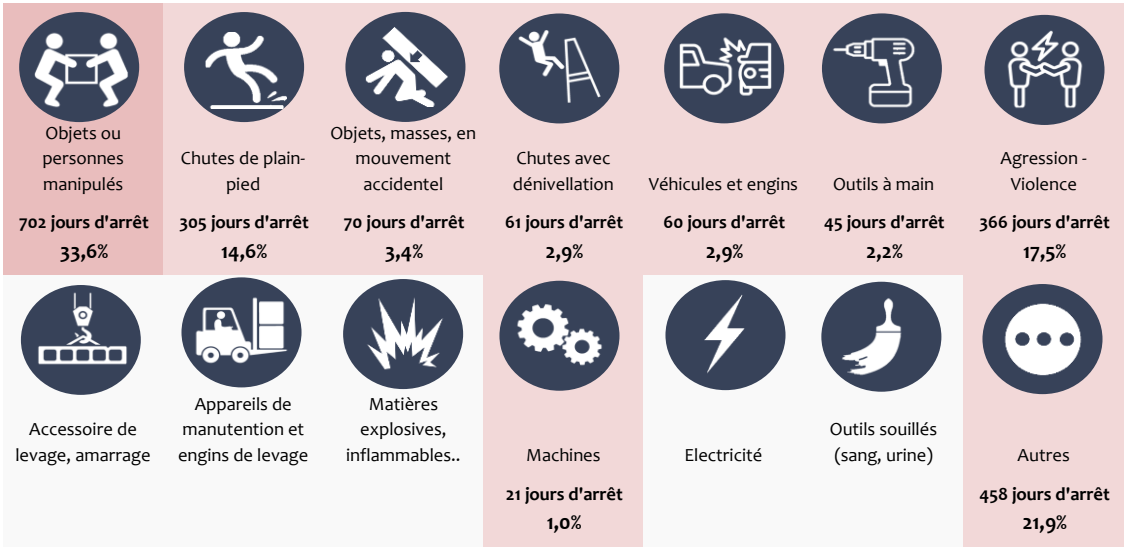


Données FPT RSU 2022

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

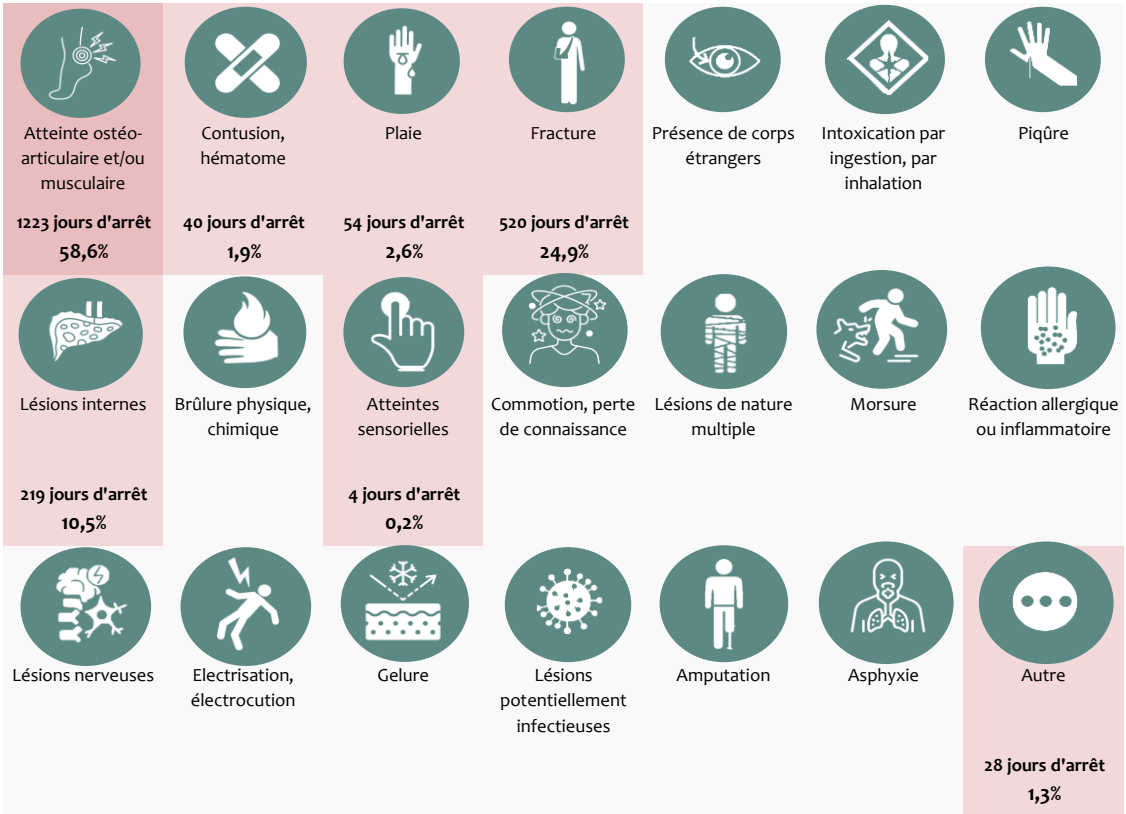
représentants 24,3% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

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)

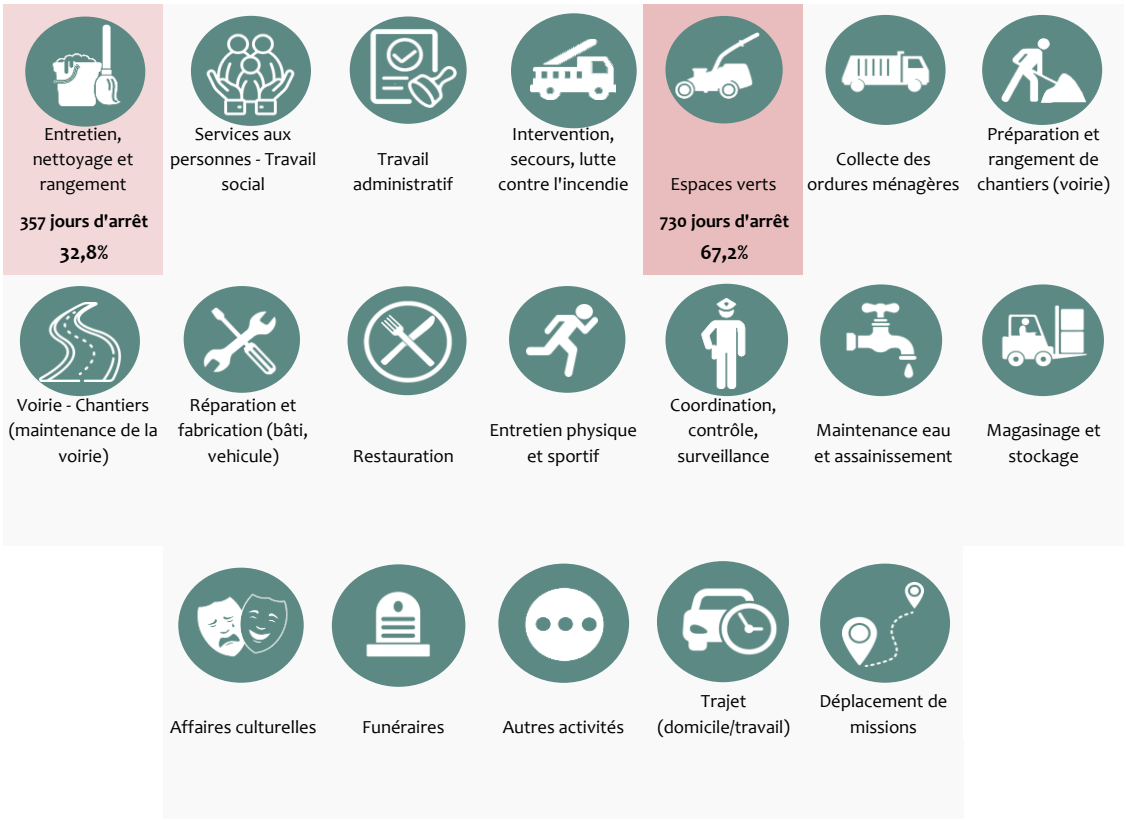
Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



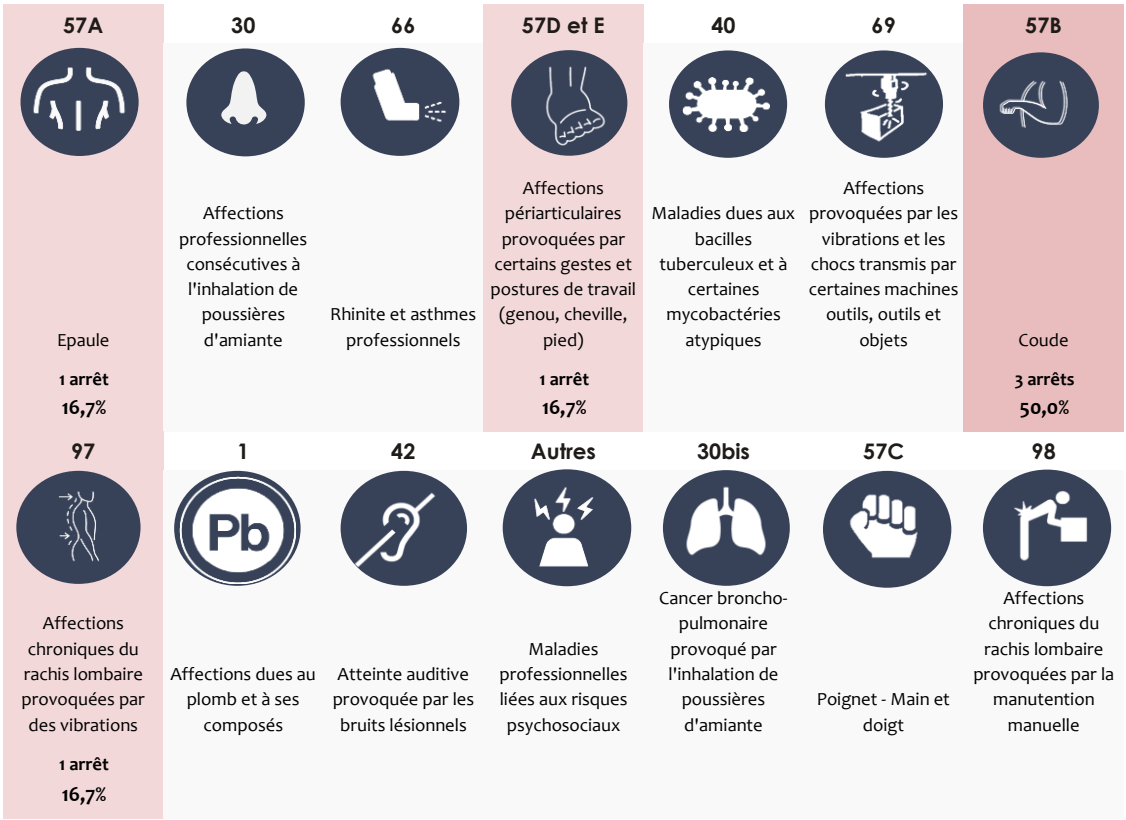
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (58,57% des jours d'arrêts)

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

Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Angoulême, le - 3 MARS 2026

La Présidente du CST

A

Madame, Monsieur le Maire
Madame, Monsieur le Président

Nos réf. : AA-CD/2026
Affaire suivie par : Mmes ANDRIEUX et DANTON - Pôle Emploi-Mobilités
☎ 05.45.69.70.08 – c.danton@cdg16.fr

Objet : Avis du Comité Social Territorial du 10 février 2026

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous informer que le Comité Social Territorial (CST), réuni le 10 février 2026, a examiné le Rapport Social Unique 2024 (RSU) pour les collectivités relevant de cette instance dont dépend votre structure.

Les représentants des collectivités d'une part et les représentants du personnel d'autre part, ont émis, à l'unanimité, un avis favorable à ce dossier.

La synthèse générale des données agrégées des collectivités ayant retourné leur RSU a donné lieu à une présentation et une analyse de l'évolution des données sur quatre années soit 2021, 2022 ,2023 et 2024. Concernant les focus absentéisme, les risques psychosociaux, et le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur la rémunération et l'égalité professionnelle, l'accent est mis sur une analyse comparative entre les communes de moins de vingt agents d'une part et les communes de vingt à quarante- neuf agents d'autre part.

L'exposé a permis de mettre en évidence différents constats sur l'évolution des données :

- La diminution constante du nombre de fonctionnaires : 5% en quatre ans ;
- Le vieillissement progressif des effectifs avec comme corollaire l'anticipation des départs et une réflexion en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences ainsi que la prévention de l'usure professionnelle.

La comparaison des focus par strate de collectivités a mis en exergue :

- L'impact important du nombre et des jours d'arrêts dans les communes de moins de vingt agents avec pour conséquence les difficultés de remplacement : agent pivot et beaucoup de temps non complets. Pour les communes moyennes, l'organisation est plus complexe où les enjeux de charge de travail et de management prennent une place centrale.
- L'incidence des arrêts de travail plus lourde dans la strate de moins de vingt agents. Il y a en effet plus de retraites pour invalidité et de difficultés de reclassement.
- Le manque de marge de manœuvre pour l'évolution des rémunérations des communes moyennes où les tensions financières sont plus fortes.

- La féminisation persistante des effectifs de l'ensemble des communes maintient une inégalité structurelle : les femmes occupent majoritairement les emplois à temps non complets et à temps partiel. L'impact est direct sur leur rémunération, l'accès à la formation, mais aussi sur leurs droits à pension.

Les membres ont échangé, suite à ces présentations, sur les différentes problématiques abordées et les enjeux de prévention d'usure professionnelle, de maintien dans l'emploi et du renforcement de l'accompagnement des collectivités dans la réalisation de leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et de l'évaluation des risques psychosociaux.

Les membres ont convenu de l'urgence à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences. Cette orientation vers une gestion prospective est à intégrer lors de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion qui visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage de ressources humaines.

Les membres rappellent que les collectivités et établissements doivent présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, cet avis. Pour permettre une photographie de leur structure, elles pourront également joindre à ce document représentatif de l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents, les synthèses relatives à leur collectivité qu'elles auront obtenues auprès du CDG16 systématiquement après transmission et validation de leur RSU.

Les synthèses du Rapport Social Unique présentées en CST et leur analyse sont mises en ligne sur le site internet du CDG16 et doivent être publiées par chaque collectivité qui en relève.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, en l'assurance de mes salutations distinguées.

La Présidente du C.S.T.,



Mme Monique CHIRON.