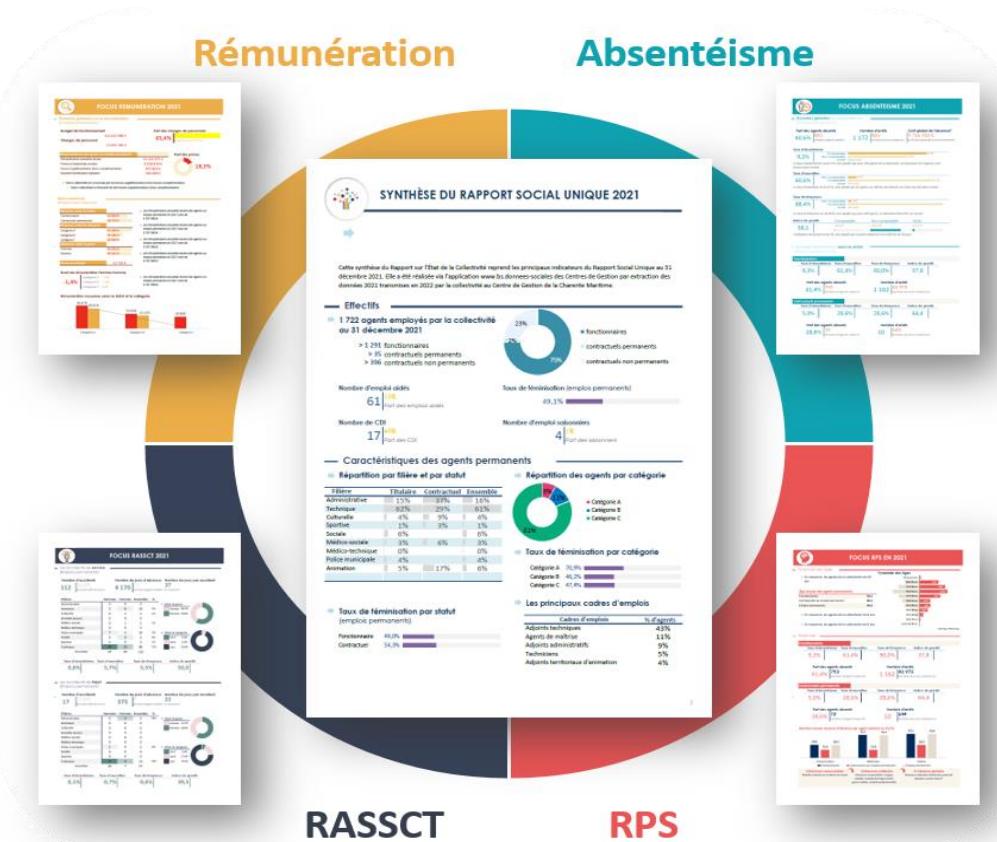


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle



DEPARTEMENT DE LA CHARENTE

2024



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



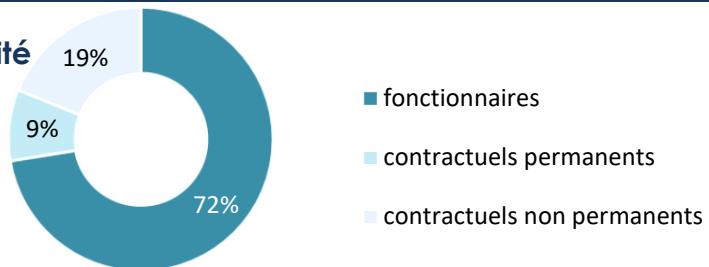
## DEPARTEMENT DE LA CHARENTE

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](http://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

→ **2 071 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 1 500 fonctionnaires
- > 181 contractuels permanents
- > 390 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidé

0 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

62,4% 

#### Nombre de CDI

22 12%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

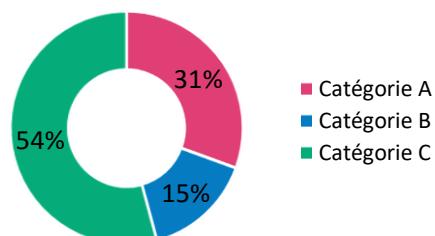
21 1%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	26%	29%	27%
Technique	49%	20%	46%
Culturelle	4%	10%	5%
Sociale	15%	19%	15%
Médico-sociale	5%	19%	6%
Médico-technique	0%		0%
Animation	1%	2%	1%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Taux de féminisation par catégorie**

Catégorie A 80,9%   
Catégorie B 57,0%  
Catégorie C 52,4%

→ **Les principaux cadres d'emplois**

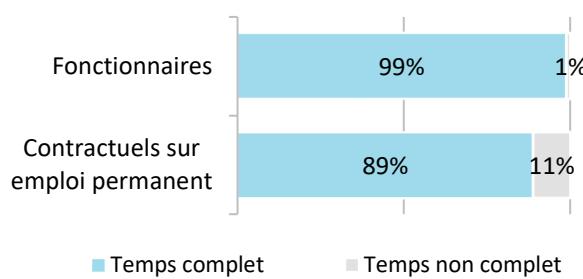
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	16%
Adjoints techniques	15%
Adjoints administratifs	13%
Assistants socio-éducatifs	11%
Attachés	8%

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

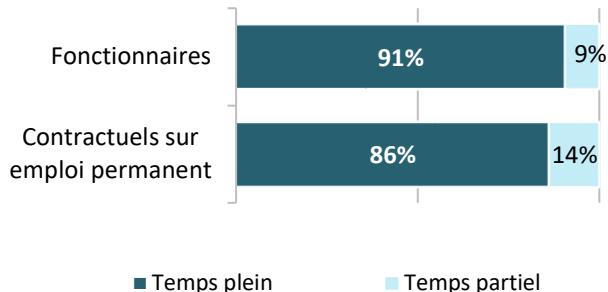
Fonctionnaire 60,9%   
Contractuel 69,6%

## Temps de travail des agents permanents

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



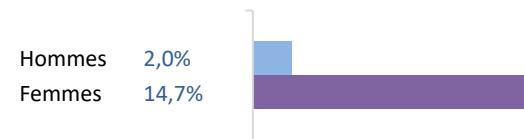
### Repartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	6,6%	Animation	50,0%
Technique	1,7%	Culturelle	36,8%
Médico-sociale	1,4%	Technique	13,5%

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

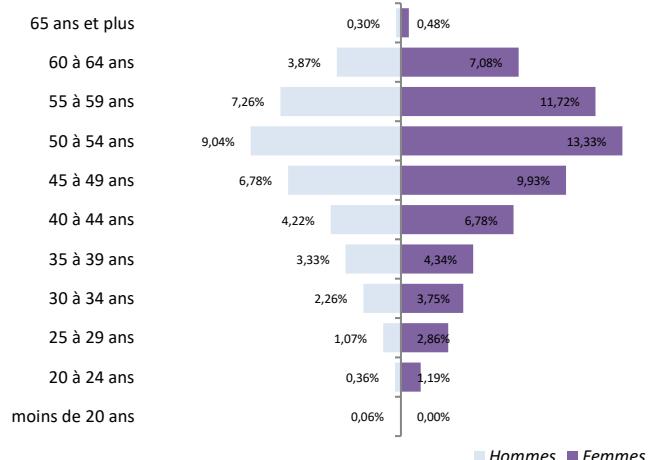


## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	49,9
Contractuels sur emploi permanent	40,8
Emplois permanents	48,9

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 1935,1 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

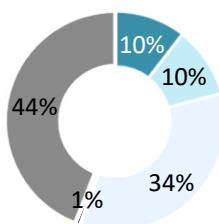
> Fonctionnaires	1438,4
> Contractuels sur emploi permanent	168,8
> Contractuels sur emploi non permanent	327,9

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	463,6
Catégorie B	228,9
Catégorie C	914,7

## Positions particulières

### 7,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents

1677\*  
agents au 31/12/2023



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

127 départs ↑

Principaux motifs (départs nets)	
Départ à la retraite	35%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	23%
Mise en disponibilité sur demande	13%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Démission	7%

147 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	27%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Voie de mutation	22%
Remplaçants	12%
Intégration directe	4%

## Évolution professionnelle

### Part des agents avec avancement d'échelon

40,1%

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

### Part des agents avec avancement de grade

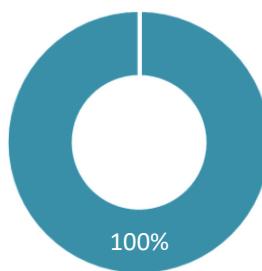
7,2%

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité

### Part des agents avec promotion interne\*

1,6%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel



■ Procédures initiées par un agent

## Sanctions disciplinaires

### 3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

■ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

■ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

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

Probité, intégrité ( détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	67%
Incrorections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 24% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	448 148 560 €	Charges de personnel*	108 959 106 €	Soit 24,31 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

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

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 46 650 102 € Primes 12 028 071 € SFT* 387 313 € HSC 192 714 € NBI* 626 071 €
59 884 271 €	

\*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	55 089 €	45 515 €	38 007 €	29 531 €	30 334 €	25 015 €
Animation	-	-	39 037 €	36 667 €	-	-
Culturelle	49 385 €	35 497 €	45 097 €	39 935 €	27 880 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	50 940 €	70 016 €	-	-	-	s
Médico-technique	49 039 €	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	46 404 €	33 933 €	-	-	31 468 €	25 693 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	57 392 €	42 653 €	38 161 €	33 010 €	30 510 €	27 965 €
Moyenne toute filière	50 560 €	48 608 €	39 279 €	35 074 €	30 499 €	27 515 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,09 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	20,25%
Contractuels sur emploi permanent	18,82%
Emplois permanents	20,09%

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

8 009,95 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

3 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	9 881 €	164 €	2%	11 982 €	86 €	1%	8 764 €	213 €	2%	16 470 €	563 €	3%
Catégorie B	5 800 €	172 €	3%	5 144 €	176 €	3%	4 238 €	44 €	1%	2 962 €	0 €	0%
Catégorie C	4 956 €	32 €	1%	4 519 €	40 €	1%	2 731 €	16 €	1%	2 828 €	0 €	0%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 6,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>4,38%</b>	<b>1,90%</b>	<b>4,12%</b>	<b>1,74%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>6,02%</b>	<b>2,61%</b>	<b>5,65%</b>	<b>1,74%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>6,41%</b>	<b>3,77%</b>	<b>6,13%</b>	<b>1,88%</b>

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

32,2 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

107 accidents du travail déclarés

6,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

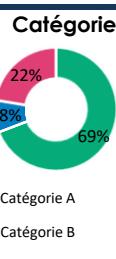
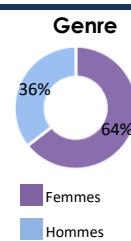
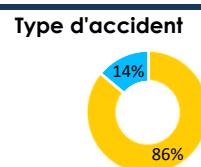
42 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

59% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



■ Technique ■ Sociale ■ Administrative ■ Culturelle ■ Médico-sociale ■ ■ ■



## 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.

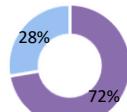
Nombre de BOETH sur emploi permanent

130 | 7,7%

Part des BOETH sur emploi permanent

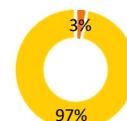
Genre

Femmes  
Hommes



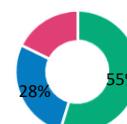
Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

69 agents affectés à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

476 959 €

Formations

122 077 €

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

354 882 €

■ Existence d'un document unique (DUERP)

En cours

■ 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

✓

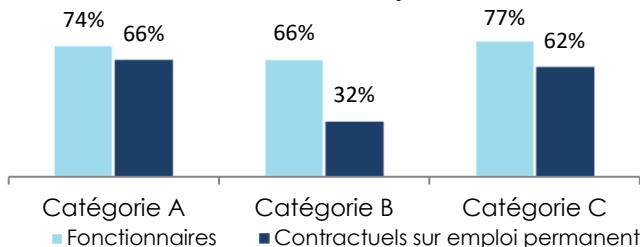
## Formation

73% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

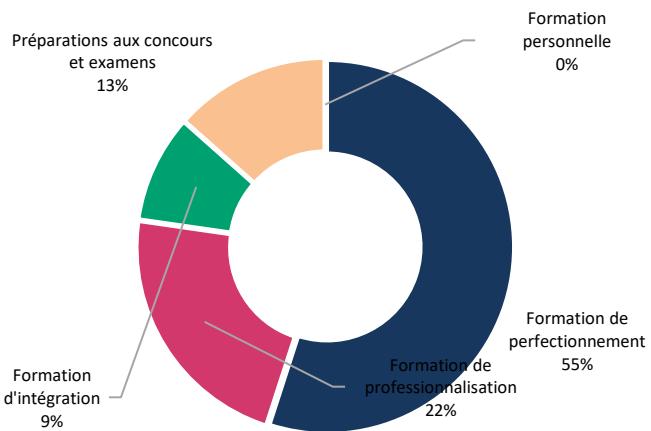
Femmes 70,4%

Hommes 76,4%

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 1 026 797 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	59,1%
Autres organismes	36,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	35,4%
Autres organismes	48,8%
Collectivité	15,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	276 €	179 €
Nombre de bénéficiaires	1 127	1 332

L'action sociale

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

## Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

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

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	6
CAP	3
CCP	0

## — Précisions méthodologiques

### ➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

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

#### 3. Absences Globales :

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

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

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

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

## — Réalisation

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



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

Date de publication : décembre 2025

Version 1



# FOCUS ABSENTEISME 2024

## Emplois permanents uniquement

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

#### Poids des agents absents\*

65,6% | 1 113

Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

1 130 | 37 955

Nombre de jours d'absence

#### Coût global de l'absence tous statuts\*

6 268 198 €

1,31% des dépenses de fonctionnement

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

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

#### Taux d'absentéisme

6,1%

Compressible  
Non compressible  
Autres

4,1%

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

#### Taux d'exposition

65,6%

Compressible  
Non compressible  
Autres

39,8%

2,5% | 23,3%

Le taux d'exposition est de 66 %, cela signifie que 66 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

66,6%

Compressible  
Non compressible  
Autres

60,5%

4,0% | 2,1%

Le taux de fréquence est de 67 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 67 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité\*

33,6

Compressible

Non compressible

Autre

24,83

139,96

84,06

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

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

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

6,4%

Taux d'exposition

65,9%

Taux de fréquence

67,7%

Indice de gravité\*

34,5

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

65,9% | 999

Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

35 462

Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

3,8%

Taux d'exposition

63,0%

Taux de fréquence

56,9%

Indice de gravité\*

24,2

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

63,0% | 114

Nombre d'agents absents

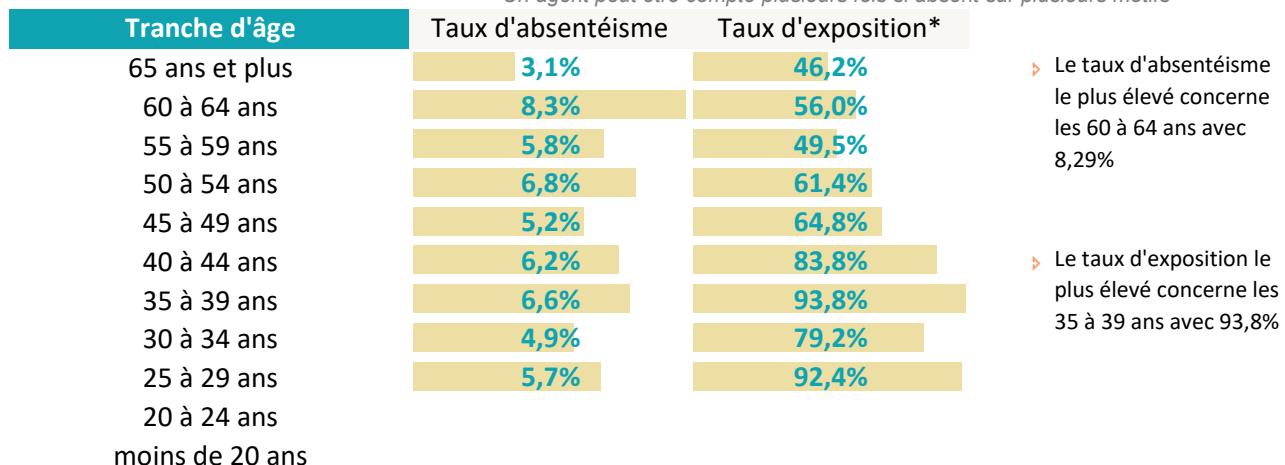
#### Nombre d'arrêts

2 493

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



► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 8,29%

► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 93,8%

## 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	3,4%	55,7%	35,5%	22,0
Pour accidents du travail imputables au service	0,8%	4,6%	4,2%	59,6
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,2%	0,2%	22,3
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,7%	1,5%	1,2%	164,6
Pour congé de maladie longue durée	0,3%	0,4%	0,4%	293,3
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,5%	2,0%	0,8%	88,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,0%	0,9%	91,8
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%	1,1%	0,5%	11,5

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

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

#### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	2 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	3,4%
▷ Taux d'exposition	35,5%
▷ Taux de fréquence	55,7%
▷ Gravité	22 jours par arrêt
▷ 602 agents absents pour maladie ordinaire	
550 fonctionnaires	52 contractuels permanents

### Part des agents absents

35,5% | 602  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

946 | 20 783  
Nombre de jours d'absence

#### ▷ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
36,28%	28,73%

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
39,28%	29,32%

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

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

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 4,3%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,8%
▷ Taux d'exposition	4,4%
▷ Taux de fréquence	4,8%
▷ Gravité	58,2 jours par arrêt
▷ 74 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
73 Fonctionnaires	1 Contractuel sur emploi permanent

### Part des agents absents

4,4% | 74  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

81 | 4 713  
Nombre de jours d'absence

#### ▷ Part des agents absents pour accident de travail

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,82%	0,55%

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
4,48%	4,17%

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

65 ans et plus	0,4%
60 à 64 ans	1,9%
55 à 59 ans	0,2%
50 à 54 ans	0,6%
45 à 49 ans	1,1%
40 à 44 ans	0,3%
35 à 39 ans	1,7%
30 à 34 ans	0,5%
25 à 29 ans	0,1%
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 1,9%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,8%
► Taux d'exposition	1,2%
► Taux de fréquence	2,5%
► Gravité	124,7 jours par arrêt
► 21 agents absents	
19 fonctionnaires	2 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

1,2% | 21  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

42 | 5 237  
Nombre de jours d'absence

#### ► Part des agents absents

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,25%	1,10%

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
1,43%	0,93%

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

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

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 1,9%

## 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	1,5%
► Taux de fréquence	2,1%

### Part des agents absents

1,5% | 25  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 1 768

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,2%
► Taux d'exposition	21,8%
► Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

21,8% | 370  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 1 174

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

► Taux d'absentéisme	1,9%
► Taux d'exposition	15,1%
► Taux de fréquence	15,1%
► Gravité	45,4
► 59 agents absents	

### Part des agents absents

15,1% | 59  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

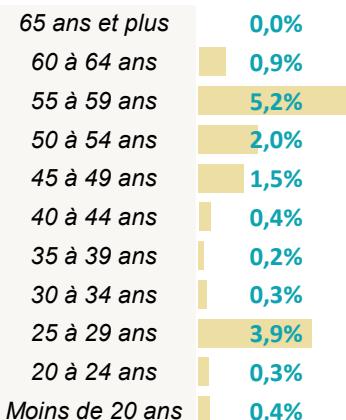
59 | 2 676  
Nombre de jours d'absence

## ► Part des agents absents

### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>15,41%</b>	<b>13,89%</b>

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



## — Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>1,7%</b>
► Taux d'exposition	<b>10,8%</b>
► Taux de fréquence	<b>14,4%</b>
► Indice de gravité	<b>43,9</b>

### Part des agents absents

**10,8%**  **42**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **2 458**

## — Zoom sur les accidents de travail

### Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>0,0%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,5%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,5%</b>
► Indice de gravité	<b>10,5</b>

### Part des agents absents

**0,5%**  **2**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **21**

## — Précisions méthodologiques

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

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

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

#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2/Absences médicales

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

#### 3/ Absences globales

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

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

## ► Les indicateurs d'absences

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

### Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

## Réalisation

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



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

Version 1



## FOCUS RPS

### Pyramide des âges

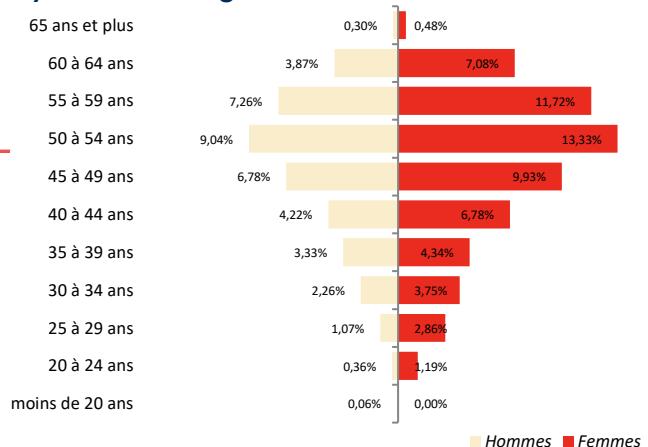
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>49,9</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>40,8</b>
Emplois permanents	<b>48,9</b>

- En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 41 ans

### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
6,4%	65,9%	67,7%	34,5

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

<b>65,9%</b>	<b>999</b>
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

<b>1 027</b>	<b>35 462</b>
Nombre de jours d'absence	

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,8%	63,0%	56,9%	24,2

\*Durée moyenne des arrêts

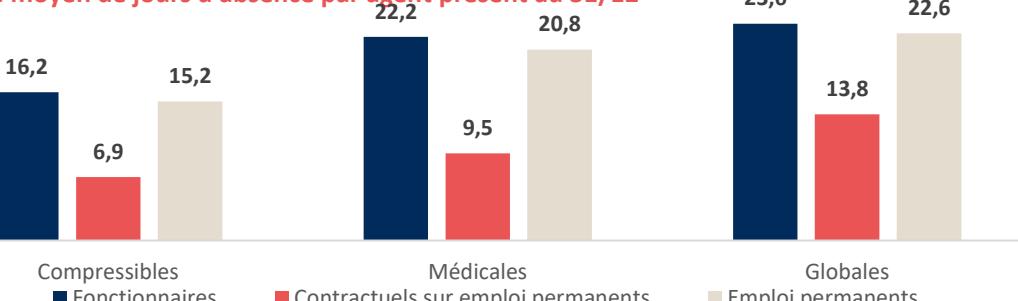
#### Part des agents absents

<b>63,0%</b>	<b>114</b>
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

<b>103</b>	<b>2 493</b>
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

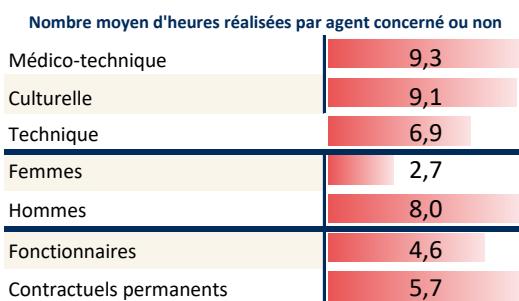
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3/ Absences globales

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

## — Les heures supplémentaires et complémentaires

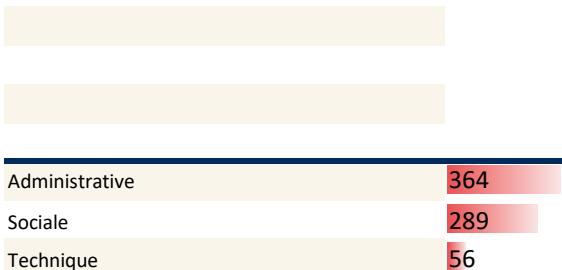
### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires



## Télétravail

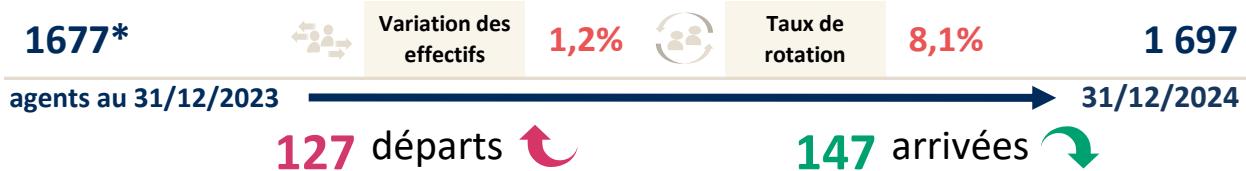
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents



## — Mouvements de personnel

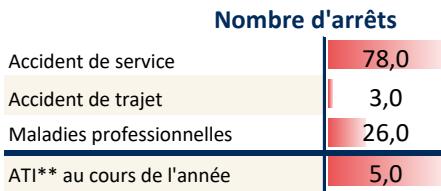
### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 8,1%

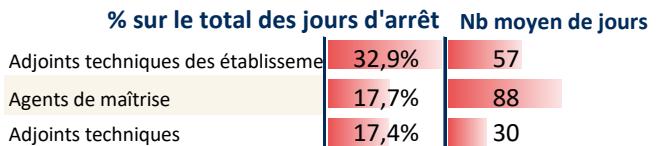
## — Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,77 pour 100 agents permanents



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

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



## — Documents et démarches de prévention

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

En cours



Existence d'un **plan de prévention des RPS**



Existence d'une démarche de prévention des **TMS**



Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**



Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**



Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**



## – Dépenses, Formations liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

**883**

**122 077 €**

Dépenses liées à la formation

### Prévention

**354 882 €**

Dépenses liées à la prévention

### Actions et dépenses de préventions

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

0 €

16

0 €

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

122 077 €

867

141 €

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

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Équipements de Protection Individuelle...)

354 882 €

## – Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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

**314**

des agents permanents

**Femmes** **Hommes**

Caégorie A

84 8

Caégorie B

16 17

Caégorie C

128 61

## – Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

62

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

43

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

0

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

0

## – Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	1
	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	1,6	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

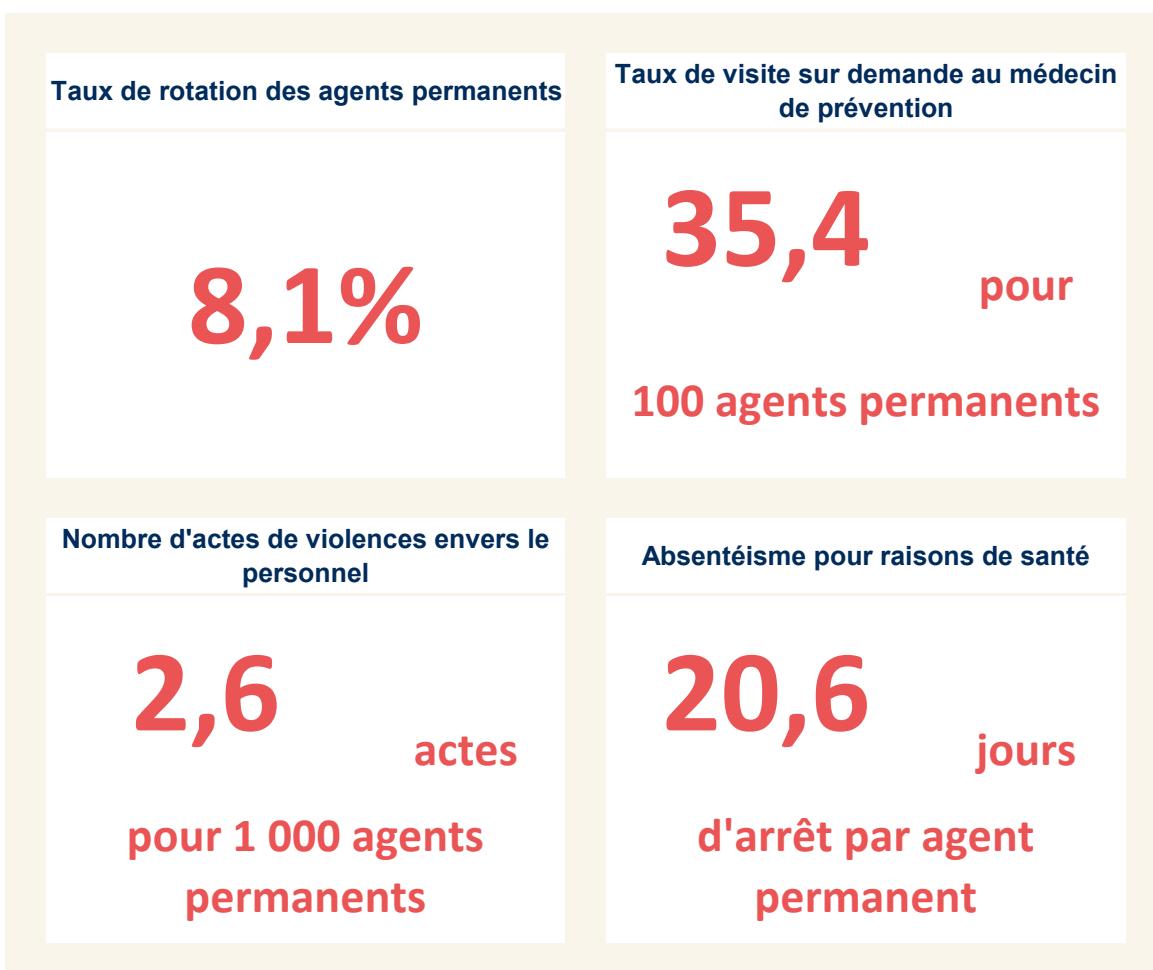
### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	189
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	450
Nombre d'heures effectivement utilisées	365
	81,1%

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



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

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

---

## Réalisation

---

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



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

Version 1



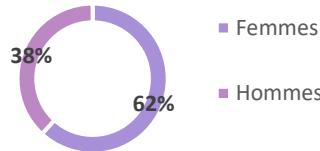
# FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

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

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 1 049 femmes et 648 hommes sur emploi permanent.

### Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel dont 1 femme et 2 hommes.

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

583,5 fonctionnaires hommes  
854,8 fonctionnaires femmes  
49,5 contractuels hommes  
119,3 contractuels femmes

### → Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	61%	
Contractuels	70%	

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

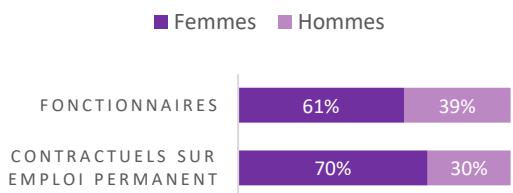
Hommes	15%	17%	68%
	40%	14%	46%
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	81%	57%	52%
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	81%	57%	52%

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

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des attachés de conservation du patrimoine\*

1	Attachés de conservation du patrimoine	100%
2	Psychologues	100%
3	Puéricultrices (décret n° 92-859 du 28 août	100%
4	Puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août	100%
5	Sages-femmes	100%

### → Répartition par statut et par genre



» Femmes « contractuelles permanentes  
88% titulaires 12% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

88% CDD 12% CDI  
» Hommes « contractuels permanents  
92% titulaires 8% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

87% CDD 13% CDI

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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	35%	65%
Culturelle	53%	48%
Sportive		
Sociale	96%	4%
Police municipale		
Médico-sociale	94%	6%
Médico-technique	83%	17%
Animation	94%	6%
Incendie secours		

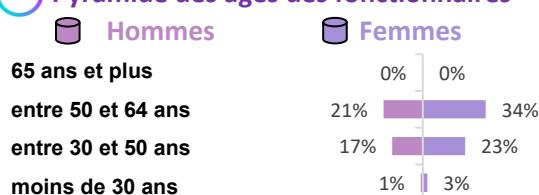
→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise\*

1	Agents de maîtrise	86%
2	Adjointes techniques	81%
3	Administrateur	80%
4	Techniciens	74%
5	Ingénieurs	69%

### → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,0	40,0	48,8
Hommes	49,7	42,5	49,1

### → Pyramide des âges des fonctionnaires



### → Pyramide des âges des contractuels permanents



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

#### Taux de féminisation

Vacataires	22%
Saisonniers*	95%
Apprentis	71%

\*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

82% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

### — Evolution de carrière et titularisation

	Femmes	Hommes
32	32	26
nommés stagiaires dans l'année		

	Femmes	Hommes
368	368	240
ont bénéficié d'un avancement d'échelon		

	Femmes	Hommes
51	51	21
ont été titularisés		

	Femmes	Hommes
1	1	0
n'ont pas été titularisés		

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

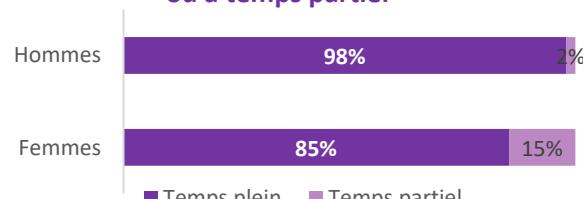
### → Part des emplois à temps non complet selon le genre

» Femmes    «  
5%  
» Hommes    «  
1%

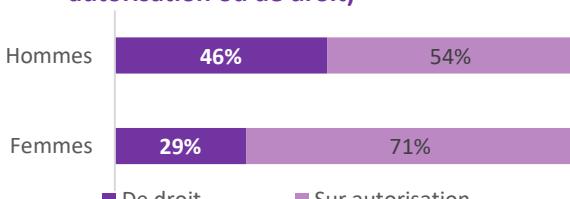


La collectivité dispose d'une charte du temps

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



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



92% 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)	<b>4,9%</b>	<b>2,8%</b>
Ensemble	<b>4,1%</b>	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>6,7%</b>	<b>3,9%</b>
Ensemble	<b>5,7%</b>	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>7,3%</b>	<b>4,2%</b>
Ensemble	<b>6,1%</b>	

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

### ➡ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,5%	0,3%
Accidents de trajet	0,0%	-
ASA	0,1%	0,1%
Grave maladie	0,1%	-
Longue, grave maladie	0,3%	0,2%
Maladie longue durée	0,2%	0,1%
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	2,6%	0,8%
Maladie professionnelle	0,5%	0,2%
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

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

24,5 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

107 accidents de travail

14,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

6,6 accidents de travail pour 100 femmes

5,9 accidents de travail pour 100 hommes

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

16 congés maternité ou adoption

2 506 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

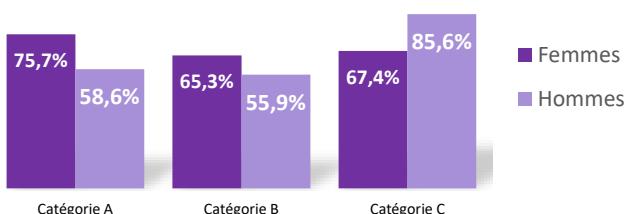
9 congés paternité ou adoption

1 980 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### ➡ 1 415 départs en formation concernant des agents permanents

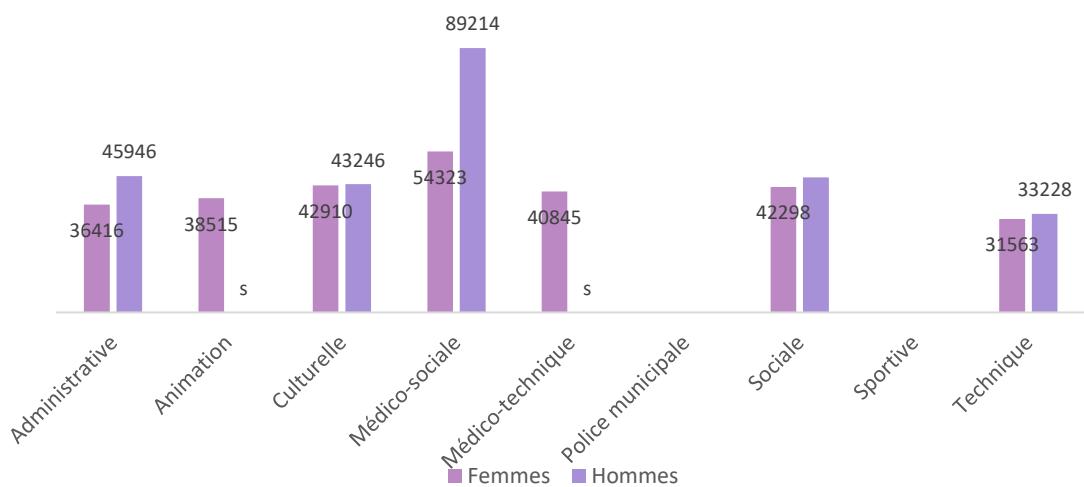
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



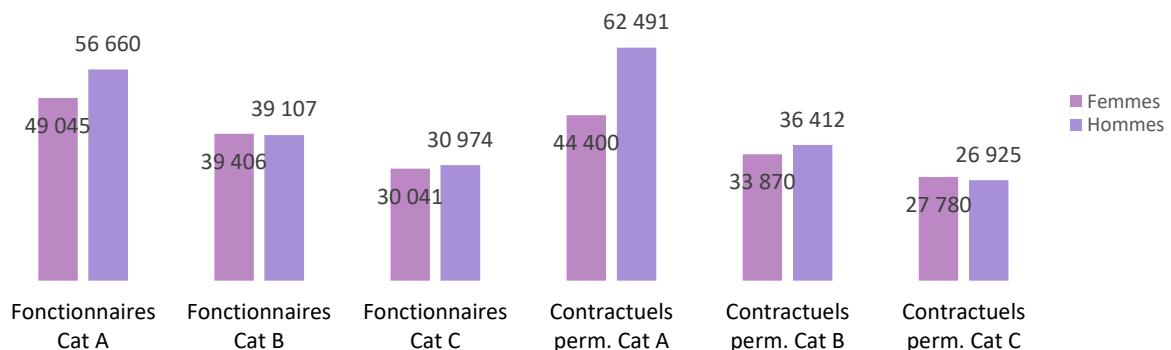
### ➡ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

## Rémunérations (agents permanents)

### → Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)



### → Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre (en euros)



### → Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	58 923 €	49 818 €	33 732 €	37 810 €	30 935 €	30 074 €
Animation	-	-	s	38 520 €	-	s
Culturelle	s	41 508 €	42 405 €	45 547 €	30 689 €	23 835 €
Médico-sociale	89 214 €	54 507 €	-	-	-	s
Médico-technique	s	40 845 €	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	46 791 €	44 581 €	-	-	s	31 154 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	52 558 €	61 967 €	38 278 €	36 341 €	30 822 €	29 540 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 153 € ↘	6 449 € ↗	4 813 € ↗	11 910 €	5 795 €	4 576 €
Animation	-	6 426 € ↗	6 930 €	-	5 660 €	-
Culturelle	8 991 € ↘	2 947 € ↗	3 901 € ↘	10 678 €	1 047 €	5 578 €
Médico-sociale	9 988 €	-	-	-	-	-
Médico-technique	5 436 € ↘	-	-	18 275 €	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	9 805 € ↗	-	5 545 € ↗	9 741 €	-	5 249 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	16 332 € ↗	6 616 € ↗	5 051 € ↗	12 819 €	6 409 €	4 548 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 398 € ↘	5 696 € ↗	3 432 €	23 020 €	3 053 €	-
Animation	-	6 785 €	-	-	-	-
Culturelle	5 552 €	295 €	-	-	-	-
Médico-sociale	12 434 € ↘	-	5 423 €	20 895 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	5 861 € ↗	-	2 235 €	4 603 €	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	13 946 € ↗	4 294 € ↘	2 574 € ↘	8 859 €	6 435 €	2 828 €

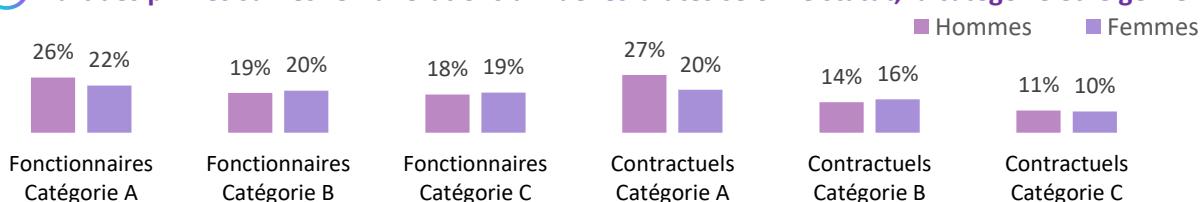
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR   ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes   ↘ en faveur des hommes

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

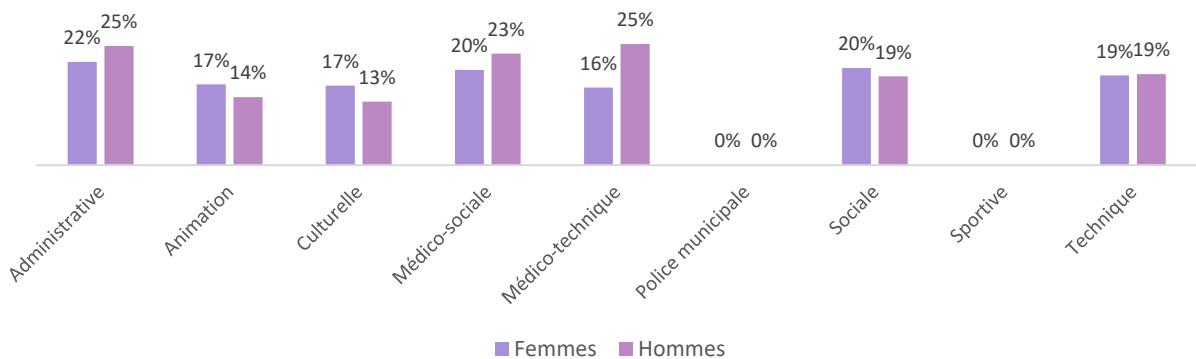
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	24%	28%	21%	21%	20%	19%
Animation	-	-	17%	s	s	-
Culturelle	25%	s	13%	11%	17%	19%
Médico-sociale	20%	23%	-	-	s	-
Médico-technique	16%	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	21%	19%	-	-	17%	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	30%	28%	22%		17%	18%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

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



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



## Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

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

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	256 € ↘	76 € ↘	-	267 €	83 €
Animation	-	26 €	-	-	-	-
Culturelle	-	521 € ↘	51 € ↘	-	920 €	103 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	304 €	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	353 € ↗	29 € ↘	-	293 €	211 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	31 €	-	-	-	-
Animation	-	27 €	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	88 €	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	173 € ↘	-	131 €	633 €

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

448 148 560 €

### Charges de personnel

108 959 106 €

### Part des charges de personnels

24,3% | 20,3%

Moyenne de la strate (2023)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	59 884 271 €
Primes et indemnités versées	12 028 071 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	192 714 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	626 071 €

### Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 8 010 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	36 924 €
Contractuels permanents	40 135 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	50 174 €
Catégorie B	38 800 €
Catégorie C	30 332 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	36 147 €
Femmes	37 986 €

### Moyenne globale

37 261 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 36924 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30332 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 37986 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 37261 €

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

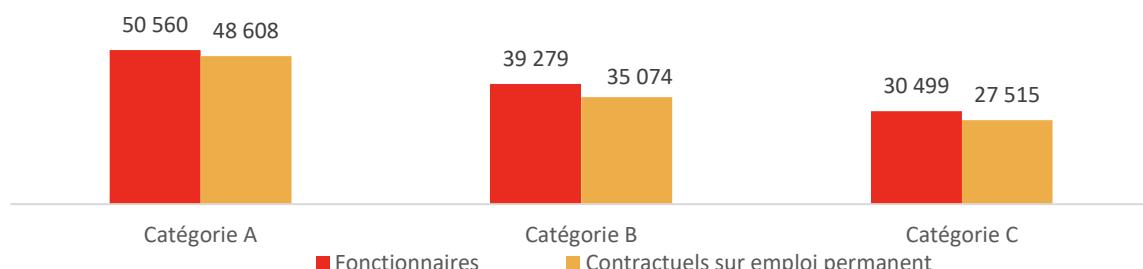
Catégorie A -20,4%

Catégorie B +0,1%

Catégorie C -3,2%

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)



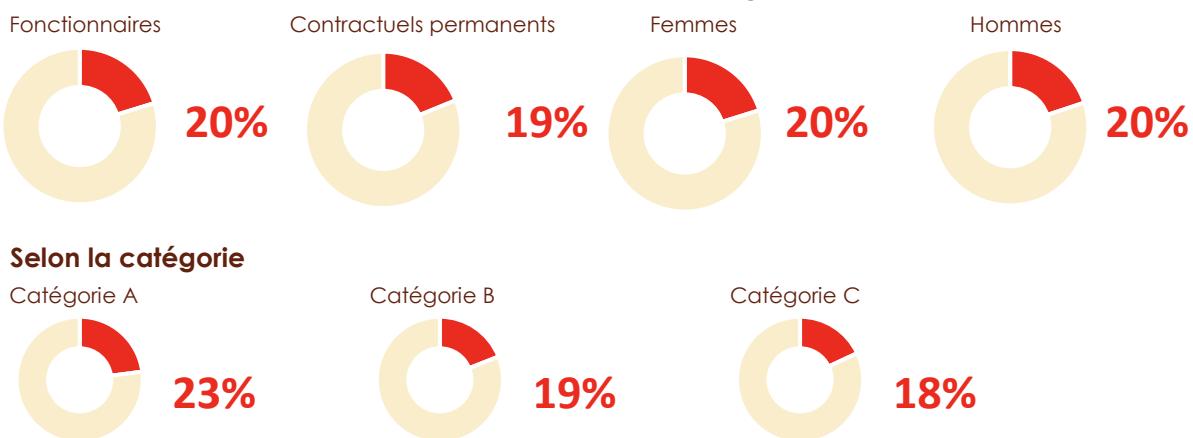
## Primes (Emplois permanents)

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

Rémunération annuelle brute :	59 884 271 €	Rémunération statutaire	46 650 102 €
		Primes	12 028 071 €
		SFT*	387 313 €
		HSC	192 714 €
		NBI*	626 071 €

\*uniquement des fonctionnaires

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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	49 818 €	58 923 €	37 810 €	33 732 €	30 074 €	30 935 €
Animation	-	-	38 520 €	S	S	-
Culturelle	41 508 €	S	45 547 €	42 405 €	23 835 €	30 689 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	54 507 €	89 214 €	-	-	S	-
Médico-technique	40 845 €	S	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	44 581 €	46 791 €	-	-	31 154 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	61 967 €	52 558 €	36 341 €	38 278 €	29 540 €	30 822 €
Moyenne toute filière	48 158 €	57 964 €	38 824 €	38 769 €	29 874 €	30 828 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	21,9%	26,3%	19,5%	18,3%	18,4%	17,7%

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

	Nb h.	Nb h.			
	Médico-technique	Culturelle	Technique	Femmes	Hommes
	9,33	9,11	6,91	2,7	8,0

## IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 928 €	6 257 €	4 747 €	11 811 €	5 628 €	4 481 €
Animation		6 426 €	6 930 €		5 660 €	
Culturelle	8 003 €	2 947 €	3 901 €	10 678 €	1 047 €	5 542 €
Médico-sociale	9 929 €					
Médico-technique	5 151 €			18 275 €		
Sociale	9 673 €		5 545 €	9 720 €		5 249 €
Technique	16 190 €	6 303 €	5 043 €	12 721 €	6 181 €	4 512 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 949 €	5 600 €	3 341 €	21 759 €	3 053 €	
Animation		6 785 €				
Culturelle	5 552 €	295 €				
Médico-sociale	12 270 €		5 423 €	20 895 €		
Médico-technique						
Sociale	5 774 €		2 235 €	4 603 €		
Technique	13 946 €	4 294 €	2 574 €	8 397 €	6 435 €	2 828 €

### 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	-1 883 €	629 €	266 €	-12 810 €	2 546 €		126 €	25 €	-28 €	-812 €		
Animation		766 €										
Culturelle	-2 675 €	1 900 €	-1 641 €									
Médico-sociale				-8 624 €								
Médico-technique	-13 124 €											
Sociale	-46 €		296 €	1 171 €			110 €					
Technique	3 468 €	122 €	531 €	5 549 €	-2 141 €	-253 €	45 €	84 €	-28 €			

## 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

**92**

**45,7%**

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

**3 956**

**71**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

### Nombre de jours par accident

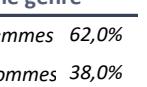
**43**

#### Filières

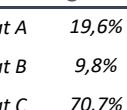
#### Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	1	6	7	8%
Animation	0	0	0	
Culturelle	1	2	3	3%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	1%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	21	21	23%
Sportive	0	0	0	
Technique	33	27	60	65%
Ensemble	35	57	92	

#### ➤ Selon le genre



#### ➤ Selon la catégorie



#### Taux d'absentéisme

**0,8%**

#### Taux d'exposition

**4,2%**

#### Taux de fréquence

**4,6%**

#### Indice de gravité\*

**59,6**

EMPLOIS PERMANENTS

\*Durée moyenne des arrêts

## Les accidents de trajet

### Nombre d'accidents

**15**

**33,3%**

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

**530**

**3**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

### Nombre de jours par accident

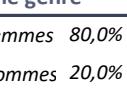
**35**

#### Filières

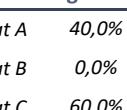
#### Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	1	5	6	40%
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	6	6	40%
Sportive	0	0	0	
Technique	2	1	3	20%
Ensemble	3	12	15	

#### ➤ Selon le genre



#### ➤ Selon la catégorie



#### Taux d'absentéisme

**0,0%**

#### Taux d'exposition

**0,2%**

#### Taux de fréquence

**0,2%**

#### Indice de gravité\*

**22,3**

EMPLOIS PERMANENTS

\*Durée moyenne des arrêts

## — Les maladies professionnelles



Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	1	0	1	3%	
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	0	0	0		
Sociale	2	0	2	6%	
Sportive	0	0	0		
Technique	16	12	28	90%	
Ensemble	19	12	31		



\*Durée moyenne des arrêts

## — Inaptitudes

### Demandes de reclassement au cours de l'année



### Périodes de préparation au reclassement



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

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	20	23
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	21	41
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	3	3
Retraite pour invalidité	3	3
Licenciement pour inaptitude physique	3	0

## — Agents affectés à la prévention



Assistants de prévention*	67	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	1	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	1

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## Actions liées à la prévention

---

### Nombre de jours de formation

883

476 959 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

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

Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
0 €	16	0 €
0 €	0	-

Formation dans le cadre des habilitations

122 077 €	867	141 €
-----------	-----	-------

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...)

354 882 €

### Documents et démarches de prévention

---

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

✗

En cours

Existence d'un plan de prévention des **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

9

#### Nombre de réunions du FSSSCT

4

0

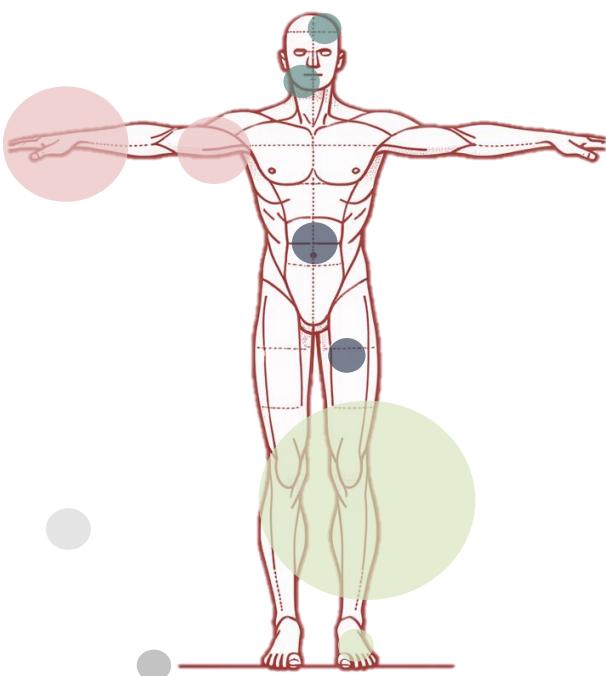
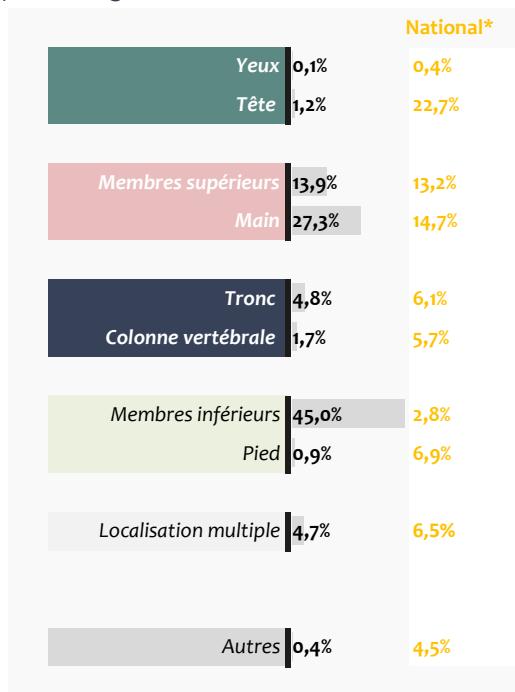
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

— 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**

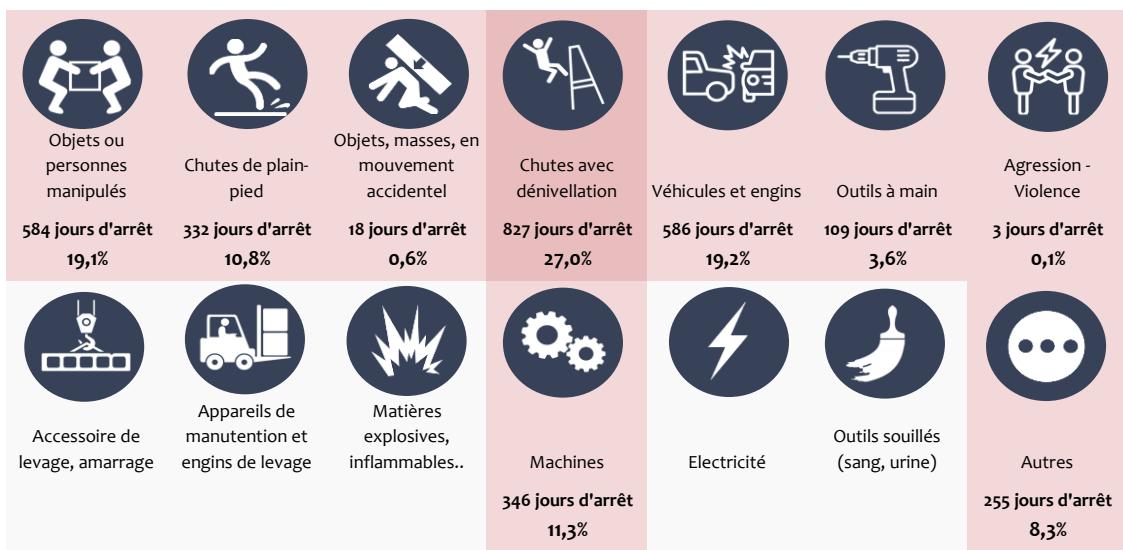


\*Données FPT RSU 2022

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

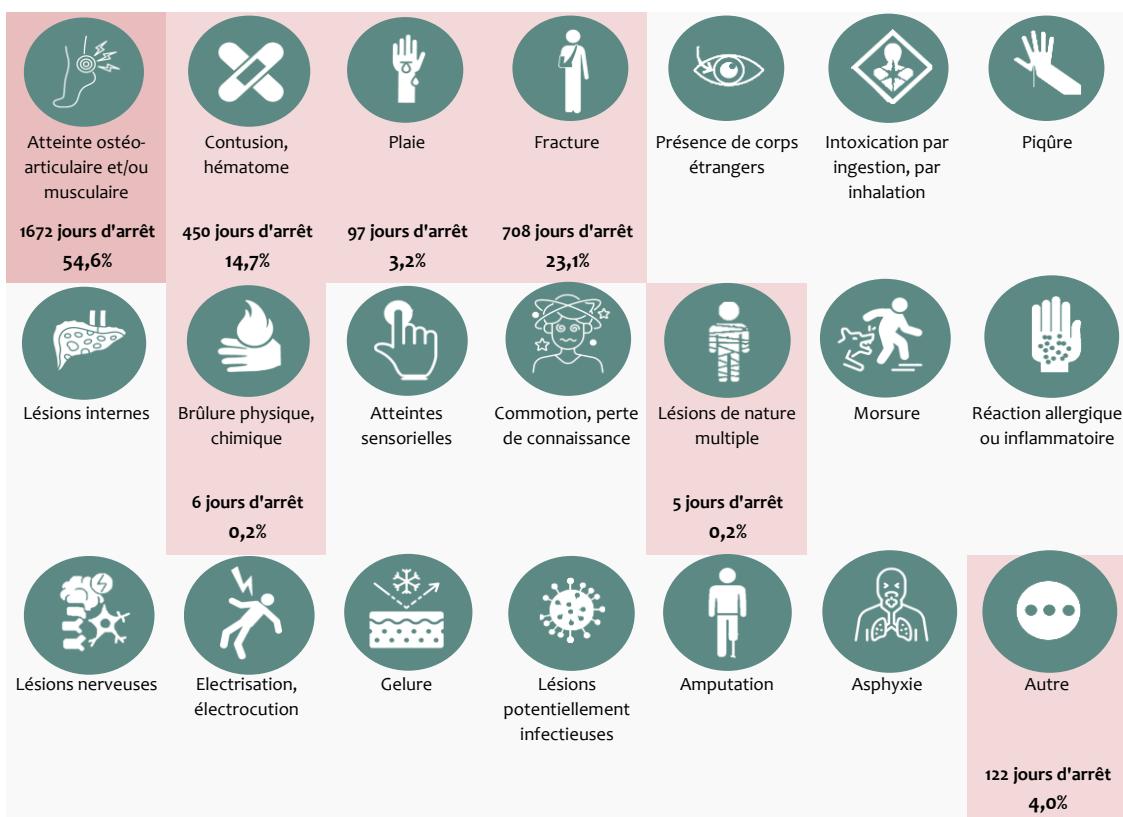
45% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

### Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



- Le principal élément matériel lié aux accidents est la chute avec dénivellation (27% des jours d'arrêts)

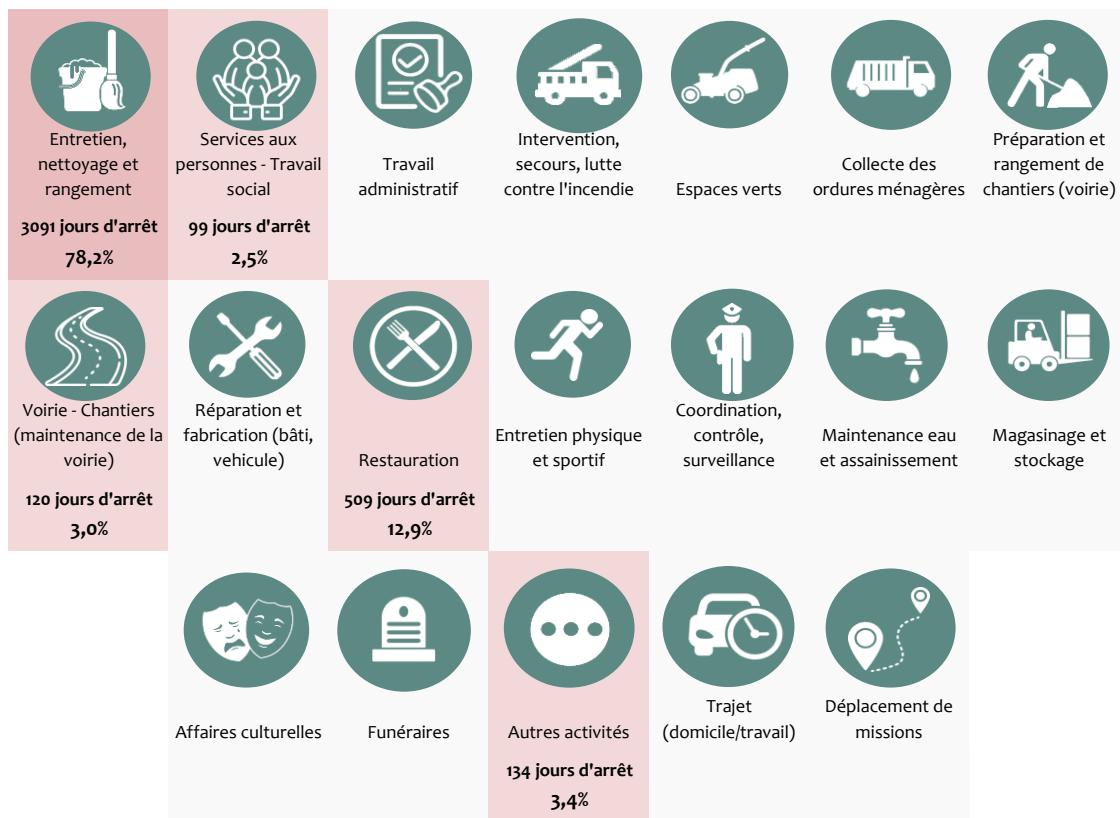
### Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (54,64% 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 l'épaule (35,48% des arrêts)

## – Documents et démarches de prévention complémentaires

---

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

## – Réalisation

---

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



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

Version 1