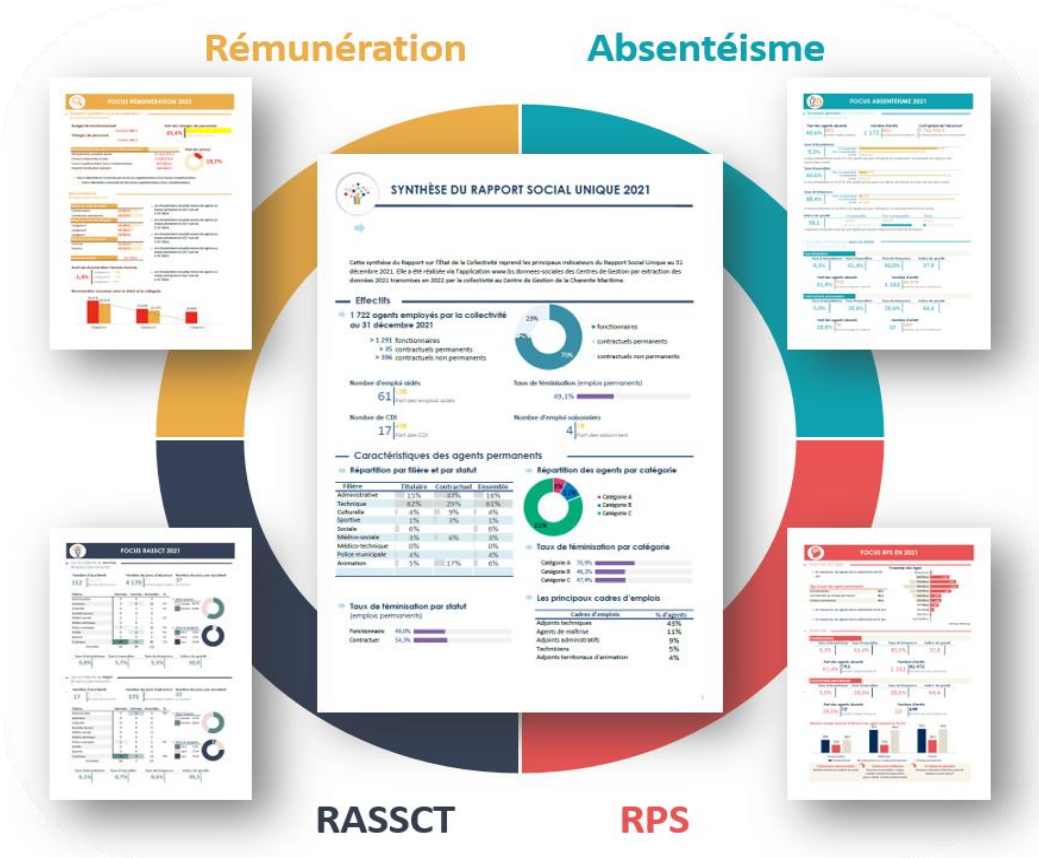
La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



DEPARTEMENT DE LA CHARENTE

2025

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **02/07/2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

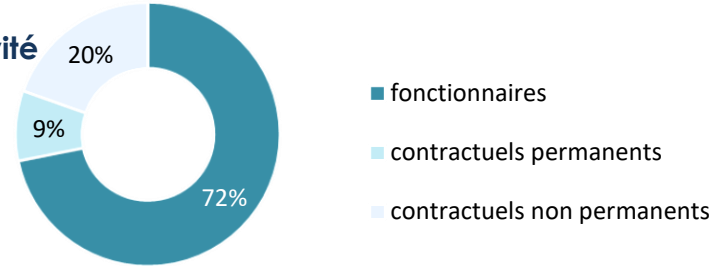
DEPARTEMENT DE LA CHARENTE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente.

Effectifs

2 074 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **1 490** fonctionnaires
> **178** contractuels permanents
> **406** contractuels non permanents



Nombre d'emplois aidés

3 | *0%* *Part des emplois aidés (tous emplois)*

Taux de féminisation (emplois permanents)

62,0%

Nombre de CDI

29 | *16%* *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

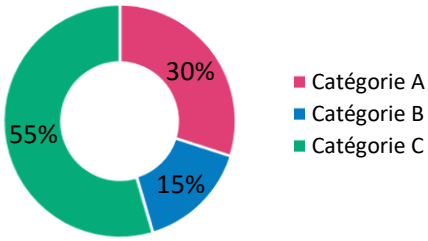
15 | *1%* *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	25%	26%
Technique	49%	22%	47%
Culturelle	4%	13%	5%
Sportive	0%		0%
Sociale	15%	17%	16%
Médico-sociale	4%	21%	6%
Médico-technique	0%		0%
Animation	1%	2%	1%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	81,0%
Catégorie B	57,4%
Catégorie C	52,9%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

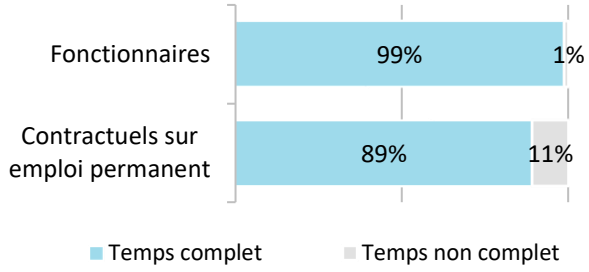
Fonctionnaire	61,3%
Contractuel	68,0%

Les principaux cadres d'emplois

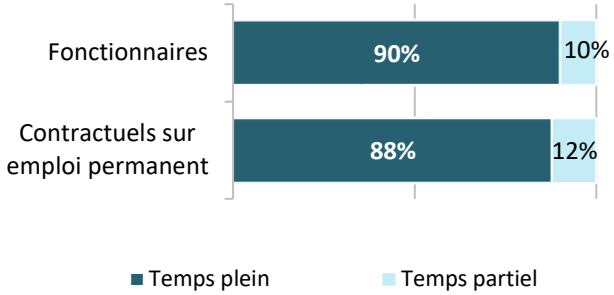
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	16%
Adjoints techniques	15%
Adjoints administratifs	13%
Assistants socio-éducatifs	12%
Attachés	8%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



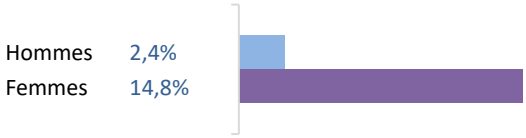
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	**5,5%**	**Animation**	**33,3%**
Technique	**2,2%**	**Culturelle**	**30,4%**
Administrative	**0,3%**	**Technique**	**15,0%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



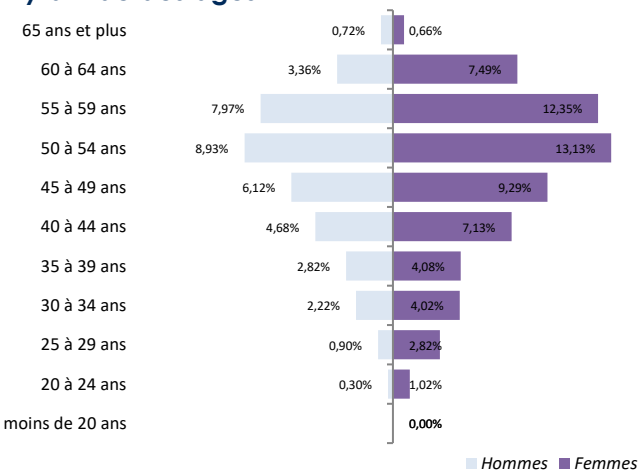
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**50,1**
Contractuels sur emploi permanent	**42,2**
Emplois permanents	**49,3**

Pyramide des âges

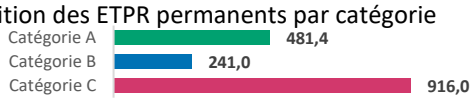


Équivalent temps plein rémunéré

2029,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

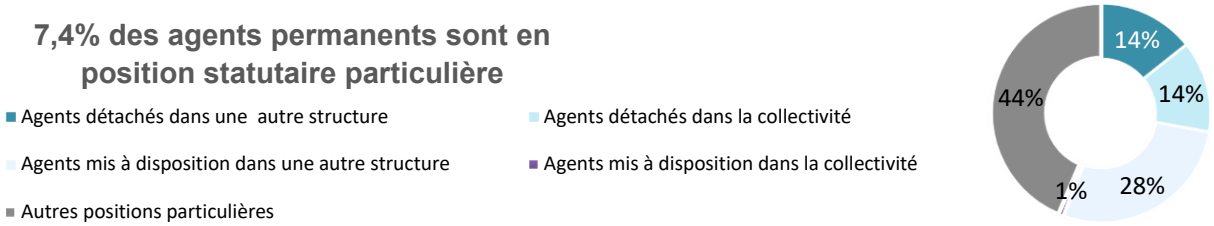
> Fonctionnaires	**1460,6**
> Contractuels sur emploi permanent	**177,8**
> Contractuels sur emploi non permanent	**391,0**

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

7,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière



Mouvements

Evolution des effectifs permanents

1705* agents au 31/12/2024

Variation des effectifs **-2,2%**

Taux de rotation **9,5%**

1668 31/12/2025

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

178 départs

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	29%
Mise en disponibilité sur demande	24%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier	11%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	10%

141 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	43%
Voie de mutation	15%
Remplaçants	13%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Intégration directe	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

48,0%

Part des agents avec avancement de grade

7,7%

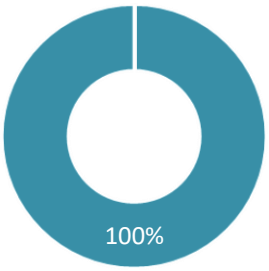
Part des agents avec promotion interne*

0,8%

**Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel*

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

3 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité



Sanctions disciplinaires

5 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	1
Sanction 4ème groupe	0	1

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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	60%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	40%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 25% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	449 596 892 €	Charges de personnel*	113 092 826 €	Soit 25,15 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

61 066 549 €

Rémunération statutaire	48 053 453 €
Primes	11 959 337 €
SFT*	388 762 €
HSC	180 067 €
NBI*	484 930 €

**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	54 523 €	44 606 €	35 887 €	28 822 €	31 161 €	27 924 €
Animation	-	-	43 851 €	35 684 €	s	-
Culturelle	47 928 €	37 664 €	37 654 €	47 324 €	31 350 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	50 507 €	70 413 €	-	-	-	s
Médico-technique	50 054 €	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	45 307 €	33 857 €	-	-	31 844 €	28 165 €
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	58 494 €	42 343 €	37 599 €	32 198 €	30 914 €	27 485 €
Moyenne toute filière	**49 742 €**	**49 084 €**	**37 177 €**	**36 222 €**	**31 026 €**	**27 624 €**

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 19,58 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**19,64%**
Contractuels sur emploi permanent	**19,20%**
Emplois permanents	**19,58%**

- 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
- 7 958,25 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
- 6 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	9 482 €	149 €	*2%*	11 556 €	185 €	*2%*	8 876 €	164 €	*2%*	16 419 €	405 €	*2%*
Catégorie B	5 195 €	156 €	*3%*	5 025 €	86 €	*2%*	4 854 €	10 €	*0%*	2 830 €	219 €	*7%*
Catégorie C	4 763 €	39 €	*1%*	4 441 €	82 €	*2%*	3 044 €	2 €	*0%*	2 384 €	0 €	*0%*

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 16,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 7,4 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)*	4,60%	2,03%	4,32%	2,09%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	6,79%	2,34%	6,32%	2,09%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	7,28%	3,51%	6,88%	2,23%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100*

28,69 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

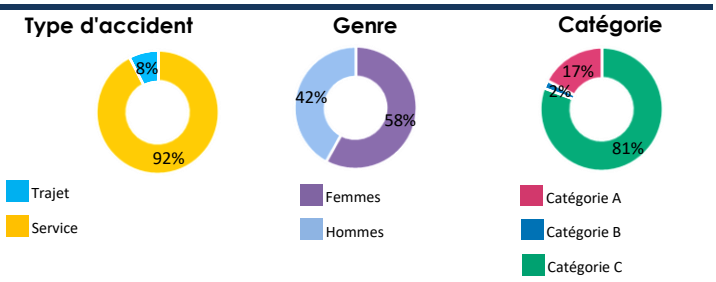
Accidents du travail

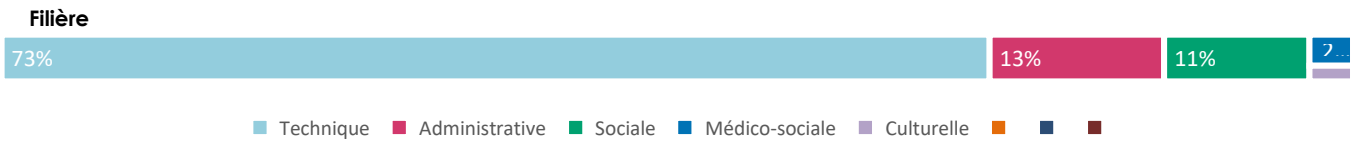
93 accidents du travail déclarés

5,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

53 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

73% des accidents du travail concernent la filière Technique



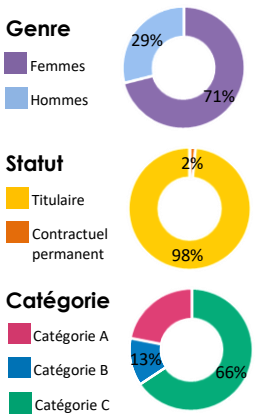


Handicap

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

128 | 7,7%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

80 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :	**437 948 €**
Formations	92 484 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	345 464 €

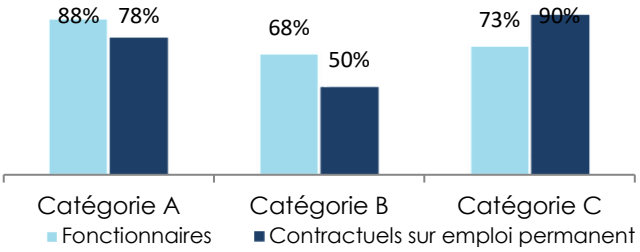
Existence d'un **document unique (DUERP)**	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✓
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**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

Formation

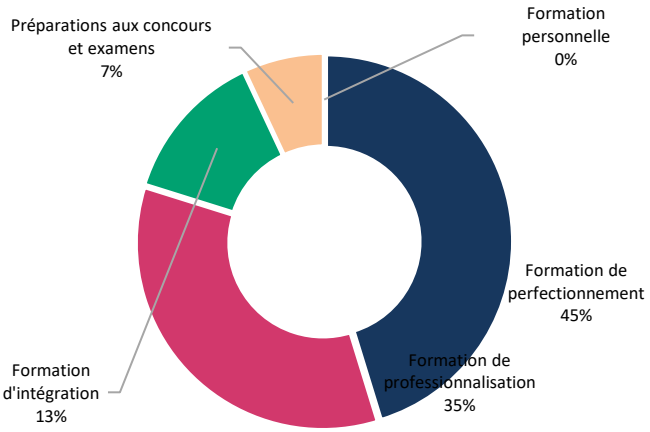
76% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 74,8% Hommes 77,8%

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 1 052 652 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	59,2%
Autres organismes	26,3%
Formation des apprentis	14,6%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	32,6%
Autres organismes	38,6%
Collectivité	28,8%
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	323 €	223 €
Nombre de bénéficiaires	1 212	1 450

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	98%
Sur mot d'ordre uniquement local	2%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \times 100$$

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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2026 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 : juillet 2026 *Version 1*

FOCUS ABSENTEISME 2025

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*

67,4% | 1 125 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

1 063 | 41 881 *Nombre de jours d'absence*

Coût global de l'absence tous statuts*

6 898 844 € *1,42% des dépenses de fonctionnement*

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

Taux d'absentéisme

6,9%



Le taux d'absentéisme est de 7 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 7 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

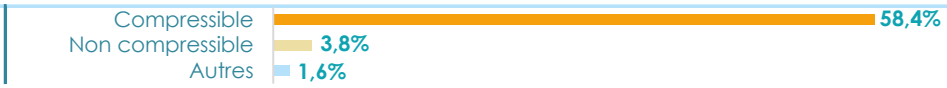
67,4%



Le taux d'exposition est de 67 %, cela signifie que 67 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

63,7%



Le taux de fréquence est de 64 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 64 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

39,4



L'indicateur de gravité est de 39, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 39 jours.

Données absentéisme selon le statut *(emplois permanents)*

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
7,3%	67,3%	64,7%	41,1

**Durée moyenne des arrêts*

Part des agents absents

67,3% | 1 003 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

964 | 39 598 *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,5%	68,5%	55,6%	23,1

**Durée moyenne des arrêts*

Part des agents absents

68,5% | 122 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

99 | 2 283 *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	5,7%	52,2%
60 à 64 ans	11,3%	54,7%
55 à 59 ans	9,5%	59,3%
50 à 54 ans	5,3%	55,7%
45 à 49 ans	4,9%	62,3%
40 à 44 ans	7,2%	91,4%
35 à 39 ans	5,0%	99,1%
30 à 34 ans	4,6%	85,6%
25 à 29 ans	4,4%	72,6%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 11,28%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 99,13%

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	3,5%	54,1%	35,4%	23,9
Pour accidents du travail imputables au service	0,7%	4,0%	4,0%	65,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,1%	0,3%	0,3%	98,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,7%	1,2%	1,2%	223,5
Pour congé de maladie longue durée	0,3%	0,4%	0,4%	337,2
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,7%	1,7%	1,1%	147,8
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,2%	0,5%	0,5%	164,8
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,3%	1,3%	101,4
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%	0,3%	0,3%	22,6

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

Selon le statut

Fonctionnaires	
Pour maladie ordinaire	1,5 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

Contractuels permanents	
Pour maladie ordinaire	1,4 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire *(emplois permanents)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 3,5%
- Taux d'exposition 35,4%
- Taux de fréquence 54,1%
- Gravité 23,9 jours par arrêt
- 590 agents absents pour maladie ordinaire

532 fonctionnaires *58 contractuels permanents*

Part des agents absents

35,4% | 590 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

903 | 21 543 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
35,70%	32,58%

Selon le genre

Femmes	Hommes
38,10%	30,91%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,8%
- Taux d'exposition 4,3%
- Taux de fréquence 4,3%
- Gravité 67,3 jours par arrêt
- 71 agents absents suite à des acccidents (service ou trajet)

60 Fonctionnaires *11 Contractuels sur emploi permanent*

Part des agents absents

4,3% | 71 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

71 | 4 779 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,03%	6,18%

Selon le genre

Femmes	Hommes
3,77%	5,05%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 1,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 1,3%
- Taux d'exposition 2,0%
- Taux de fréquence 2,6%
- Gravité 178,6 jours par arrêt
- 34 agents absents

33 fonctionnaires *1 Contractuel sur emploi permanent*

Part des agents absents

2,0% | 34 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

43 | 7 681 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,21%	0,56%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,13%	1,89%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

1,6% | 26 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 2 242

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 23,0%
- Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

23,0% | 384 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 1 167

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme 2,2%
- Taux d'exposition 22,2%
- Taux de fréquence 20,7%
- Gravité 39,3
- 90 agents absents

Part des agents absents

22,2% | 90 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

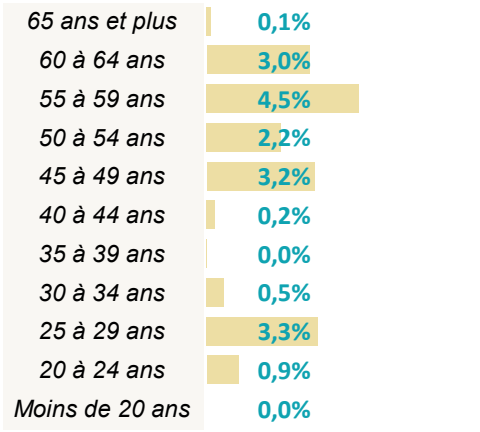
84 | 3 305 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
23,84%	15,66%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	2,0%
Taux d'exposition	14,8%
Taux de fréquence	19,5%
Indice de gravité	37,3

Part des agents absents

14,8% | 60 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 2 901

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	0,1%
Taux d'exposition	1,0%
Taux de fréquence	1,0%
Indice de gravité	38,8

Part des agents absents

1,0% | 4 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 148

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 : **juillet 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1

FOCUS RPS

Pyramide des âges

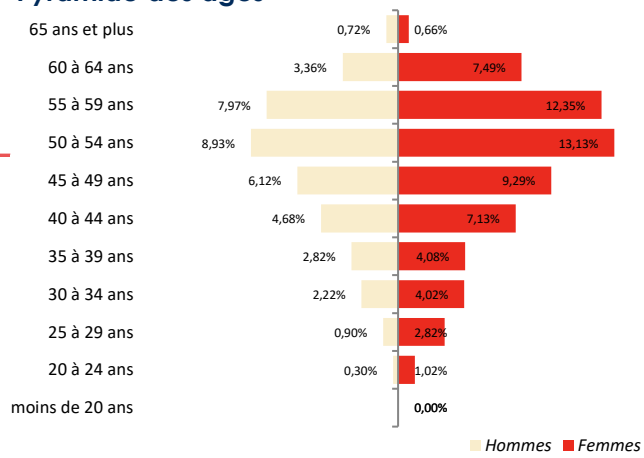
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**50,1**
Contractuels sur emploi permanent	**42,2**
Emplois permanents	**49,3**

- En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 42 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
7,3%	67,3%	64,7%	41,1

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

67,3% | **1 003** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

964 | **39 598** *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,5%	68,5%	55,6%	23,1

*Durée moyenne des arrêts

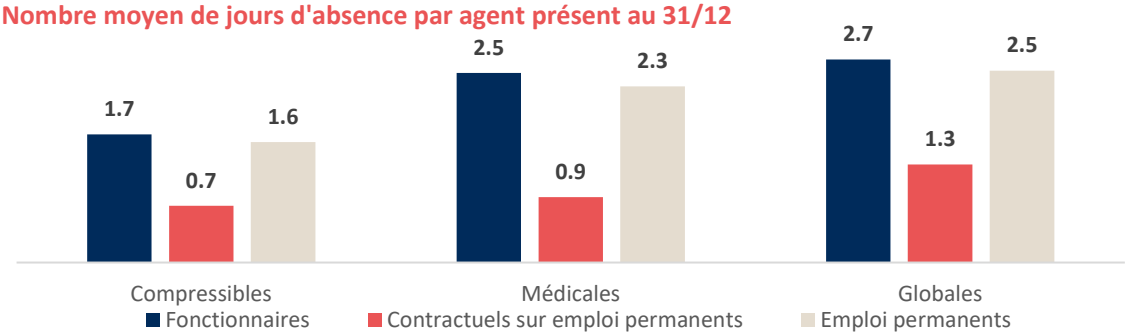
Part des agents absents

68,5% | **122** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

99 | **2 283** *Nombre de jours d'absence*

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



1/Absences compressibles
Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales
Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Sportive	157,0
Technique	7,6
Administrative	4,4
Femmes	2,7
Hommes	8,2
Fonctionnaires	4,6
Contractuels permanents	6,0

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail

	Nb agents
Administrative	405
Sociale	341
Technique	57

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

1705* agents au 31/12/2024 → **1 668** 31/12/2025

Variation des effectifs	Taux de rotation
-2,2%	9,5%

178 départs

141 arrivées

- Le taux de rotation s'élève à 9,5%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,26 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	66,0
Accident de trajet	5,0
Maladies professionnelles	20,0
ATI** au cours de l'année	2,0

*** 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 des établisseme	45,0%	54
Adjoints techniques	26,8%	66
Agents de maîtrise	14,8%	121

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2025)	✓
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

197

92 484 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

345 464 €

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 €	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	92 484 €	181	511 €
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…)	345 464 €		

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

357

21,4%

des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	101	8
Catégorie B	31	10
Catégorie C	109	98

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	92
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	160
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	1
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	1

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	288
Sur mot d'ordre uniquement local	5
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	378
	84,0%

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

Taux de rotation des agents permanents

9,5%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

6,8 pour **100 agents permanents**

Nombre de signalements

0,0 signalements **pour 1 000 agents permanents**

Absentéisme pour raisons de santé

22,3 jours **d'arrêt par agent permanent**

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

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

Réalisation

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



Date de publication : **juillet 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1

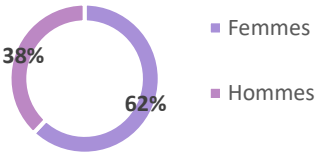
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 2025, la collectivité employait 1 034 femmes et 634 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



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

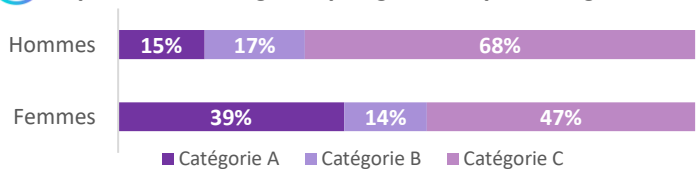
Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

574,1 fonctionnaires hommes
886,5 fonctionnaires femmes
53,7 contractuels hommes
124,1 contractuels femmes

Taux de féminisation par statut



Répartition des agents par genre et par catégorie



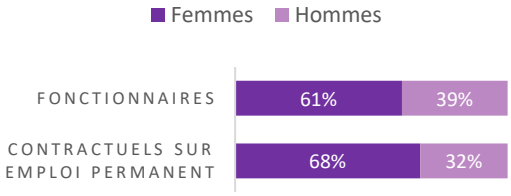
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	81%
	Catégorie B	57%
	Catégorie C	53%

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

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des educateurs de jeunes enfants*

1	Educateurs de jeunes enfants	100%
2	Pédicures-podologues, ergothérapeutes,	100%
3	Psychologues	100%
4	Puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août	100%
5	Sages-femmes	100%

Répartition par statut et par genre



Femmes

88% titulaires 12% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

84% CDD 16% CDI

Hommes

91% titulaires 9% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

82% CDD 18% CDI

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	36%	64%
Culturelle	50%	50%
Sportive		100%
Sociale	96%	4%
Police municipale		
Médico-sociale	90%	10%
Médico-technique	83%	17%
Animation	92%	8%
Incendie secours		

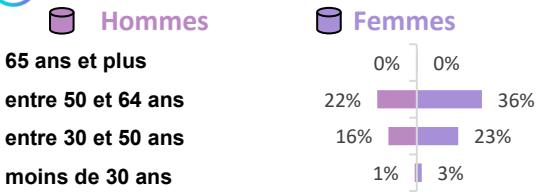
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	84%
2	Adjoints techniques	82%
3	Ingénieurs	71%
4	Techniciens	70%
5	Assistants d'enseignement artistique	63%

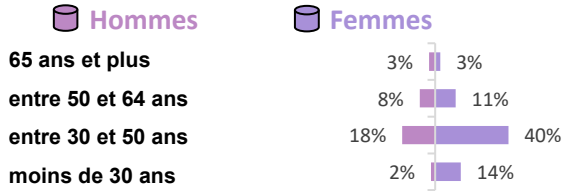
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,1	40,9	49,1
Hommes	50,0	45,0	49,6

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*	87%
Apprentis	74%

*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

80% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation

Femmes 25 — **Hommes** 18
nommés stagiaires dans l'année

Femmes 432 — **Hommes** 283
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Femmes 38 — **Hommes** 22
ont été titularisés

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

Organisation du temps de travail *(Emplois permanents)*

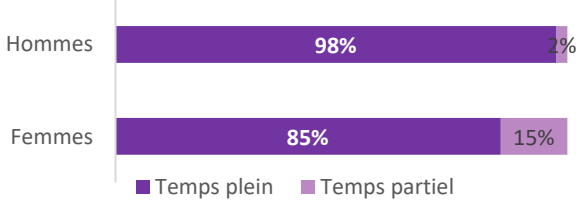
Part des emplois à temps non complet selon le genre

Femmes **3%**

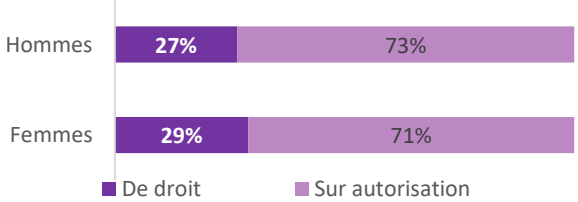
Hommes **1%**

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)



91% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,8%**	**3,6%**
	Ensemble	**4,3%**
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**7,0%**	**5,3%**
	Ensemble	**6,3%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**7,7%**	**5,5%**
	Ensemble	**6,9%**

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	0,4%	0,3%
Accidents de trajet	0,0%	0,1%
ASA	0,1%	0,1%
Grave maladie	0,0%	-
Longue, grave maladies	0,5%	0,2%
Maladie longue durée	0,2%	0,1%
Disponibilité d'office-santé	0,1%	0,1%
Maladie ordinaire	2,5%	1,0%
Maladie professionnelle	0,5%	0,3%
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2025

25,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

19,3 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

21 congés maternité ou adoption

5 congés paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2025

93 accidents de travail

5,2 accidents de travail pour 100 femmes

6,2 accidents de travail pour 100 hommes

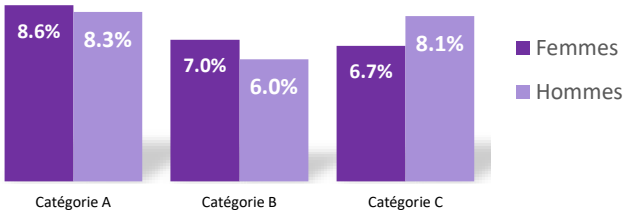
2 642 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

2 292 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

1 676 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



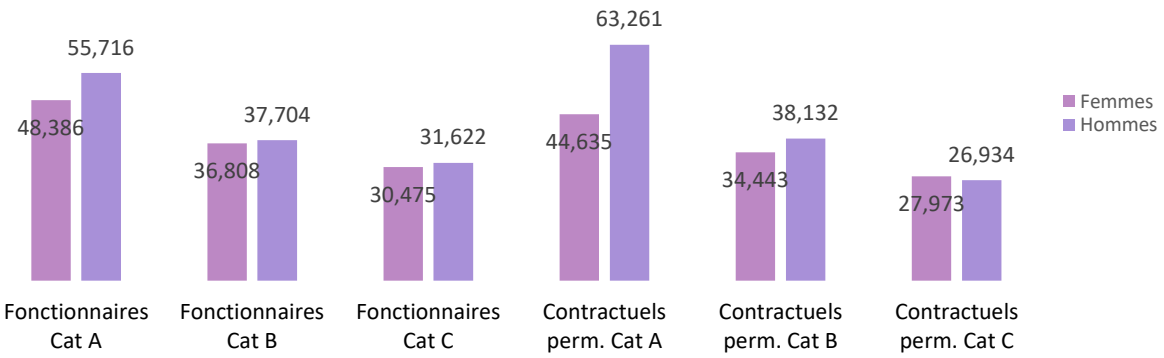
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	56 280 €	49 881 €	39 149 €	34 802 €	31 166 €	31 075 €
Animation	-	-	s	42 284 €	-	s
Culturelle	s	44 187 €	37 738 €	41 136 €	31 018 €	31 847 €
Médico-sociale	87 277 €	54 553 €	-	-	-	s
Médico-technique	s	42 648 €	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	47 015 €	43 594 €	-	-	s	31 621 €
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	53 913 €	58 679 €	37 617 €	35 934 €	31 469 €	29 469 €

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	10 390 € ↘	5 533 € ↘	4 730 € ↗	11 047 €	6 920 €	4 656 €
Animation	-	7 266 € ↗	6 447 €	-	5 258 €	-
Culturelle	8 230 € ↗	2 672 € ↗	5 265 € ↘	6 840 €	748 €	5 560 €
Médico-sociale	9 378 €	-	-	-	-	-
Médico-technique	5 625 € ↘	-	-	18 275 €	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	9 249 € ↘	-	5 356 € ↗	9 896 €	-	5 268 €
Sportive	-	-	-	-	6 240 €	-
Technique	15 979 € ↗	6 466 € ↗	4 752 € ↗	13 159 €	6 290 €	4 504 €

Contractuels sur emploi permanent

	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 174 € ↘	5 529 € ↗	5 352 €	20 661 €	3 921 €	-
Animation	-	6 544 €	-	-	-	-
Culturelle	6 975 €	-	-	-	115 €	-
Médico-sociale	12 567 € ↘	-	5 375 €	20 384 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	5 522 € ↘	-	2 463 €	6 149 €	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	14 100 € ↗	5 790 € ↘	2 486 € ↗	9 313 €	6 144 €	2 472 €

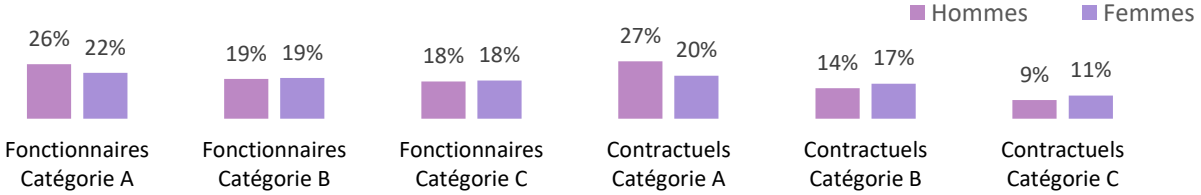
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

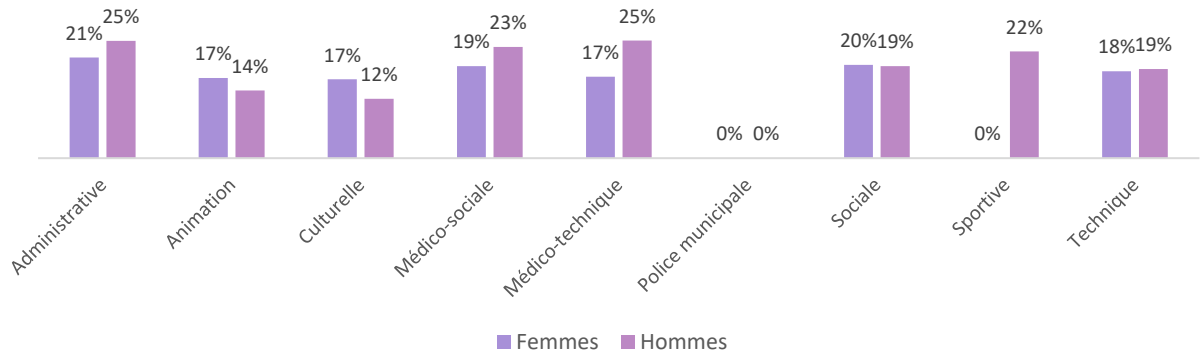
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	24%	27%	20%	21%	19%	19%
Animation	-	-	17%	s	s	-
Culturelle	23%	s	13%	11%	17%	18%
Médico-sociale	19%	23%	-	-	s	-
Médico-technique	17%	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	20%	20%	-	-	16%	s
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	31%	28%	22%		16%	17%

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	-	262 € ↗	69 € ↗	-	61 €	34 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	9 €	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	2 914 €	-
Technique	-	344 € ↗	34 € ↘	-	296 €	242 €

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	45 € ↘	24 €	-	1 154 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	105 € ↗	190 € ↘	-	68 €	604 €

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

Date de publication : **juillet 2026**

FOCUS REMUNERATION 2025

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Budget de fonctionnement
449 596 892 €

Charges de personnel
113 092 826 €

Part des charges de personnels
25,2% | 20,3% *Moyenne de la strate (2024)*

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	61 066 549 €
Primes et indemnités versées	11 959 337 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	180 067 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	484 930 €

Part des primes



19,6%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
  - Votre colllectivité a rémunéré 7 958 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	36 789 €
Contractuels permanents	41 230 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	49 603 €
Catégorie B	37 070 €
Catégorie C	30 844 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	36 409 €
Femmes	37 807 €
Moyenne globale	37 271 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

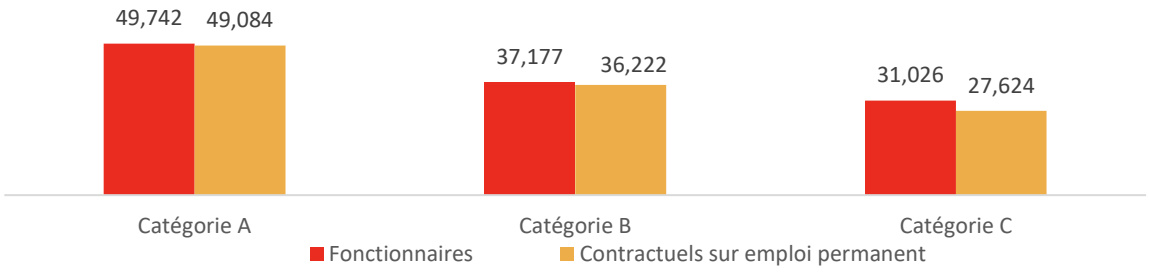
- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 36789 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30844 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 37807 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 37271 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A **-21%**
Catégorie B **-3,2%**
Catégorie C **-3,8%**

- 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 :

61 066 549 €

Rémunération statutaire	48 053 453 €
Primes	11 959 337 €
SFT*	388 762 €
HSC	180 067 €
NBI*	484 930 €

**uniquement des fonctionnaires*

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

Fonctionnaires



20%

Contractuels permanents



19%

Femmes



20%

Hommes



20%

Selon la catégorie

Catégorie A



22%

Catégorie B



19%

Catégorie C



17%

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	49 881 €	56 280 €	34 802 €	39 149 €	31 075 €	31 166 €
Animation	-	-	42 284 €	s	s	-
Culturelle	44 187 €	s	41 136 €	37 738 €	31 847 €	31 018 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	54 553 €	87 277 €	-	-	s	-
Médico-technique	42 648 €	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	43 594 €	47 015 €	-	-	31 621 €	s
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	58 679 €	53 913 €	35 934 €	37 617 €	29 469 €	31 469 €
Moyenne toute filière	47 633 €	57 659 €	36 574 €	37 759 €	30 307 €	31 444 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes	21,4%	26,1%	19,0%	18,2%	17,6%	17,3%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Sportive	157,00
Technique	7,57
Administrative	4,35

	Nb h.
Femmes	2,7
Hommes	8,2

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	10 125 €	5 427 €	4 664 €	10 946 €	6 815 €	4 480 €
Animation		7 266 €	6 447 €		5 258 €	
Culturelle	8 230 €	2 658 €	5 040 €	6 840 €	748 €	5 560 €
Médico-sociale	9 291 €					
Médico-technique	5 381 €			18 275 €		
Sociale	9 116 €		5 251 €	9 664 €		5 268 €
Sportive					6 240 €	
Technique	15 859 €	5 977 €	4 749 €	12 865 €	6 176 €	4 428 €

Contractuels sur emploi permanent

Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 873 €	5 529 €	5 337 €	19 909 €	3 921 €	
Animation		6 489 €				
Culturelle	6 638 €				115 €	
Médico-sociale	12 514 €		5 375 €	20 384 €		
Médico-technique						
Sociale	5 380 €		2 463 €	6 149 €		
Sportive						
Technique	14 100 €	5 790 €	2 486 €	8 725 €	5 605 €	2 472 €

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	-821 €	-1 388 €	184 €	-11 036 €	1 608 €		164 €	0 €	-110 €	-452 €		
Animation		2 008 €										
Culturelle	1 390 €	1 909 €	-521 €									
Médico-sociale				-7 870 €								
Médico-technique	-12 894 €											
Sociale	-548 €		-17 €	-768 €			-99 €					
Technique	2 994 €	-198 €	321 €	5 375 €	186 €	15 €	-175 €	374 €	-72 €			

Réalisation

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

Date de publication : **juillet 2026**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1

FOCUS RASSCT 2025

Les accidents de **service**

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
86	18,6% *Part sans arrêt de travail*	4 444	66 *Nombre d'agents arrêtés*	52 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	9	9	10%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	1	1	1%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	1%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	10	10	12%
Sportive	0	0	0	
Technique	36	29	65	76%
Ensemble	36	50	86	

Selon le genre

Femmes	*58,1%*
Hommes	*41,9%*

Selon la catégorie

Cat A	*14,0%*
Cat B	*2,3%*
Cat C	*83,7%*

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,7%	4,0%	4,0%	65,0

**Durée moyenne des arrêts*

Les accidents de **trajet**

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
7	28,6% *Part sans arrêt de travail*	490	5 *Nombre d'agents arrêtés*	70 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	2	3	43%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	14%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	1	3	43%
Ensemble	3	4	7	

Selon le genre

Femmes	*57,1%*
Hommes	*42,9%*

Selon la catégorie

Cat A	*57,1%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*42,9%*

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
0,1%	0,3%	0,3%	98,0

**Durée moyenne des arrêts*

Les **maladies professionnelles**

Nombre de maladies
26

Nombre de jours d'absence
4 469

Nombre de jours par maladie
172
en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	2	0	2	8%
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	13	11	24	92%
Ensemble	15	11	26	

Selon le genre

Femmes	*57,7%*
Hommes	*42,3%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*100,0%*

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme
0,7%

Taux d'exposition
1,2%

Taux de fréquence
1,2%

Indice de gravité*
223,5

**Durée moyenne des arrêts*

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année
4

25,0%
suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnellle

Périodes de préparation au reclassement
1
demande

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	3	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	100	60
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	68	24
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	2
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	1
Mises en disponibilité d'office	2	2
Retraite pour invalidité	3	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention
80

0
en ETPR

Assistants de prévention*	78	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

197

437 948 €
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 €	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	92 484 €	181	511 €
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…)	345 464 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2025)	✓
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 r**egistre 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

5

Nombre de réunions du FSSSCT

5

0
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

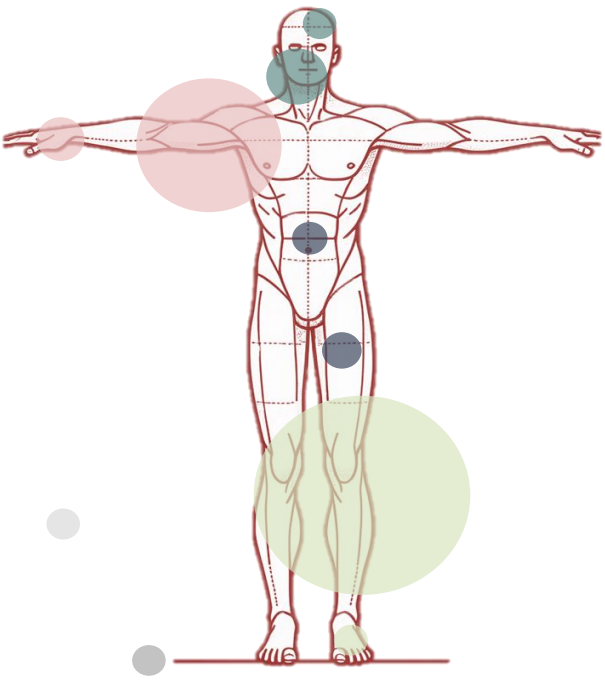
Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

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

Entretien, nettoyage et rangement **1805 jours d'arrêt** **36,6%**	Services aux personnes - Travail social **455 jours d'arrêt** **9,2%**	Travail administratif **109 jours d'arrêt** **2,2%**	Intervention, secours, lutte contre l'incendie	Espaces verts **245 jours d'arrêt** **5,0%**	Collecte des ordures ménagères	Préparation et rangement de chantiers (voirie) **48 jours d'arrêt** **1,0%**
Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie) **705 jours d'arrêt** **14,3%**	Réparation et fabrication (bâti, vehicule) **118 jours d'arrêt** **2,4%**	Restauration **564 jours d'arrêt** **11,4%**	Entretien physique et sportif **9 jours d'arrêt** **0,2%**	Coordination, contrôle, surveillance	Maintenance eau et assainissement **279 jours d'arrêt** **5,7%**	Magasinage et stockage **8 jours d'arrêt** **0,2%**
Affaires culturelles	Funéraires	Autres activités **99 jours d'arrêt** **2,0%**	Trajet (domicile/travail) **490 jours d'arrêt** **9,9%**	Déplacement de missions		

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

		National*
Yeux	0,0%	0,4%
Tête	10,6%	22,7%
Membres supérieurs	33,1%	13,2%
Main	5,8%	14,7%
Tronc	0,8%	6,1%
Colonne vertébrale	2,6%	5,7%
Membres inférieurs	47,1%	2,8%
Pied	0,0%	6,9%
Localisation multiple	0,0%	6,5%
Autres	0,0%	4,5%

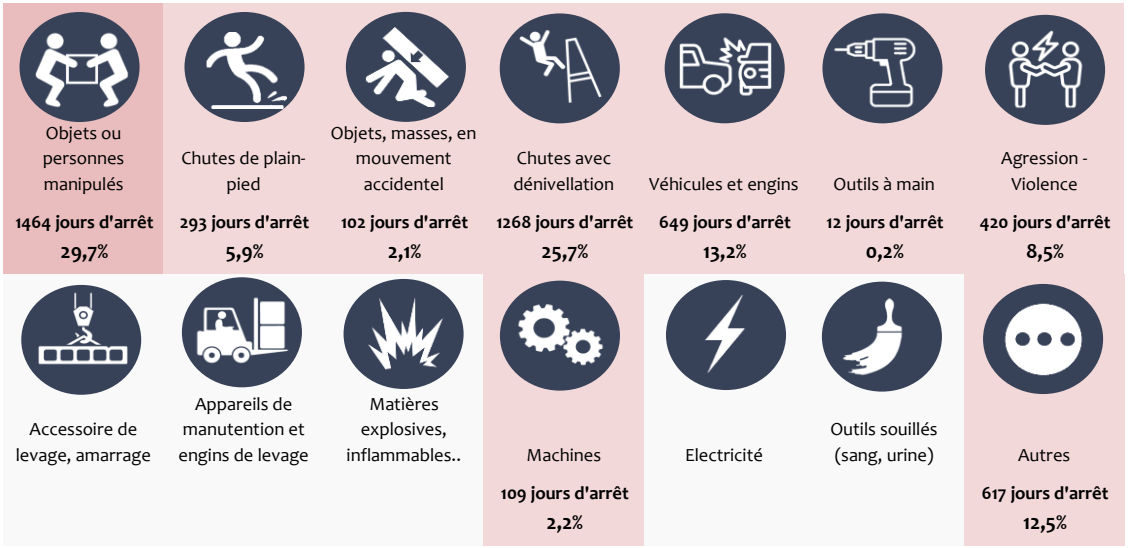


Données FPT RSU 2022

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

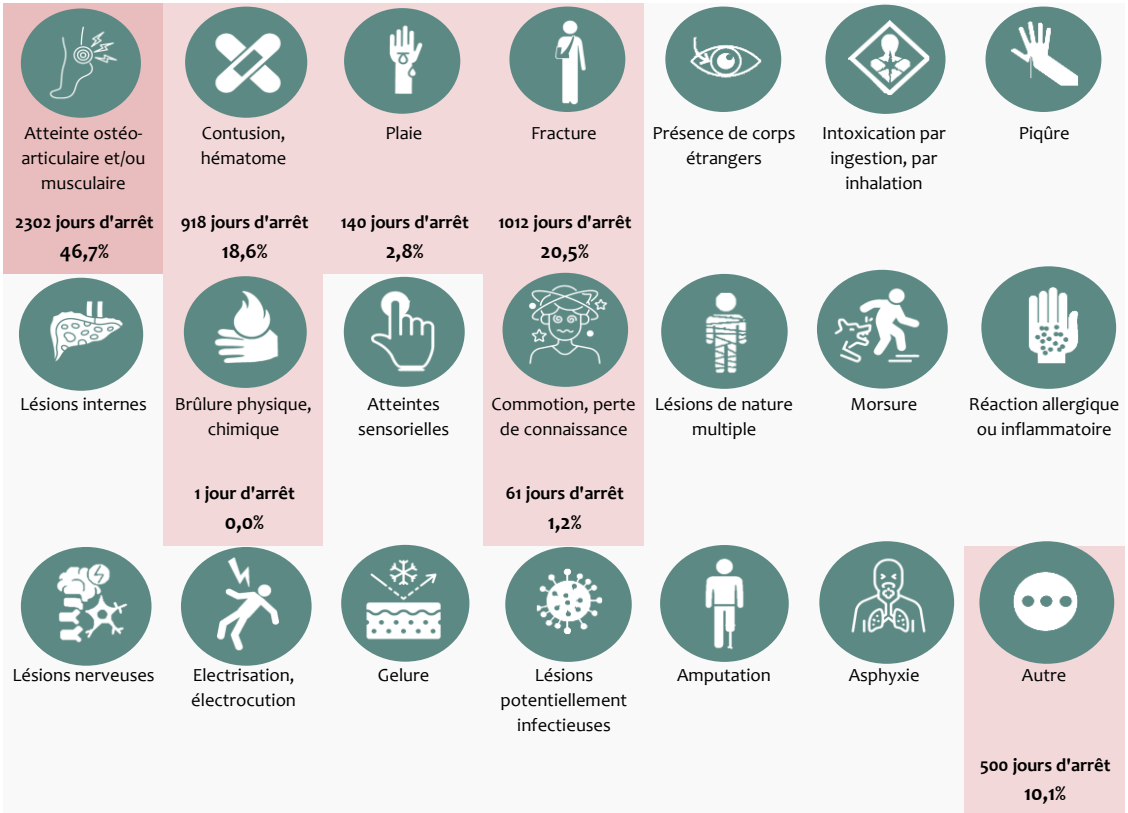
47,1% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

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



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (29,7% des jours d'arrêts)

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



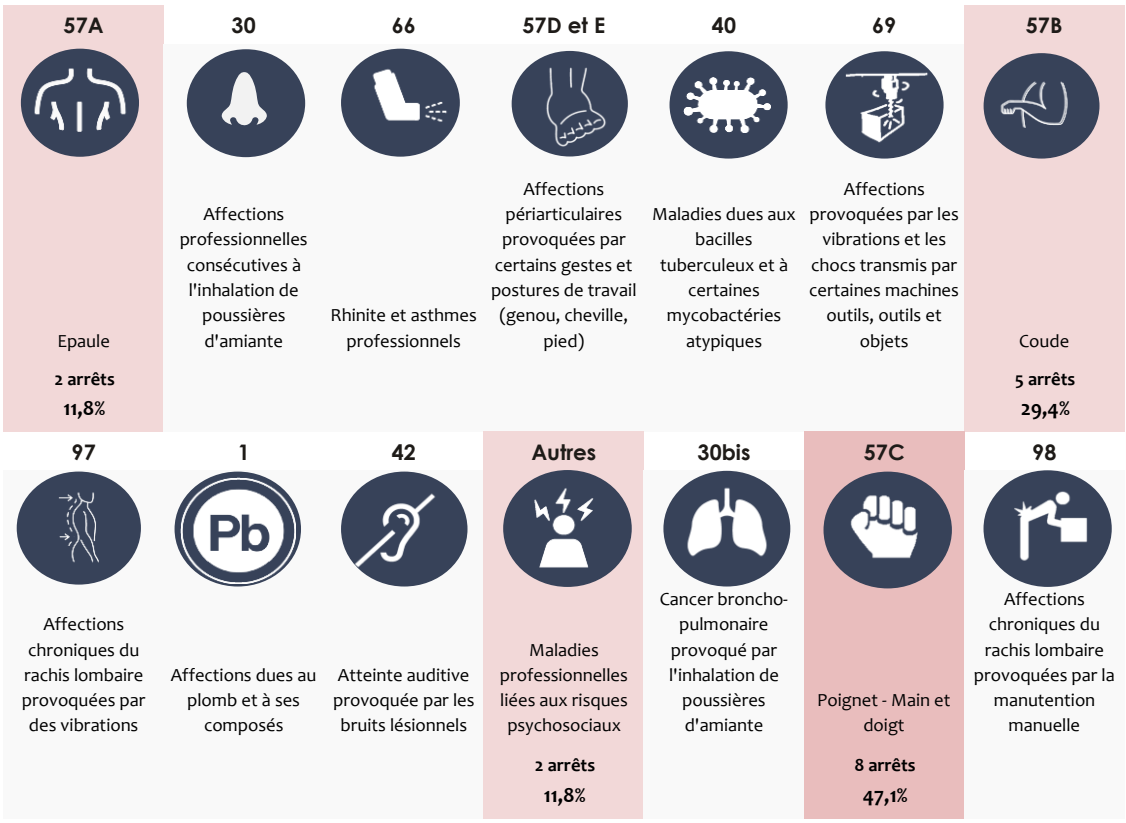
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (46,66% des jours d'arrêts)

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 poignet, la main ou le doigt (47,06% 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/F3SCT pour l'exercice du **droit d'alerte ou de retrait**	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 : **juillet 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1