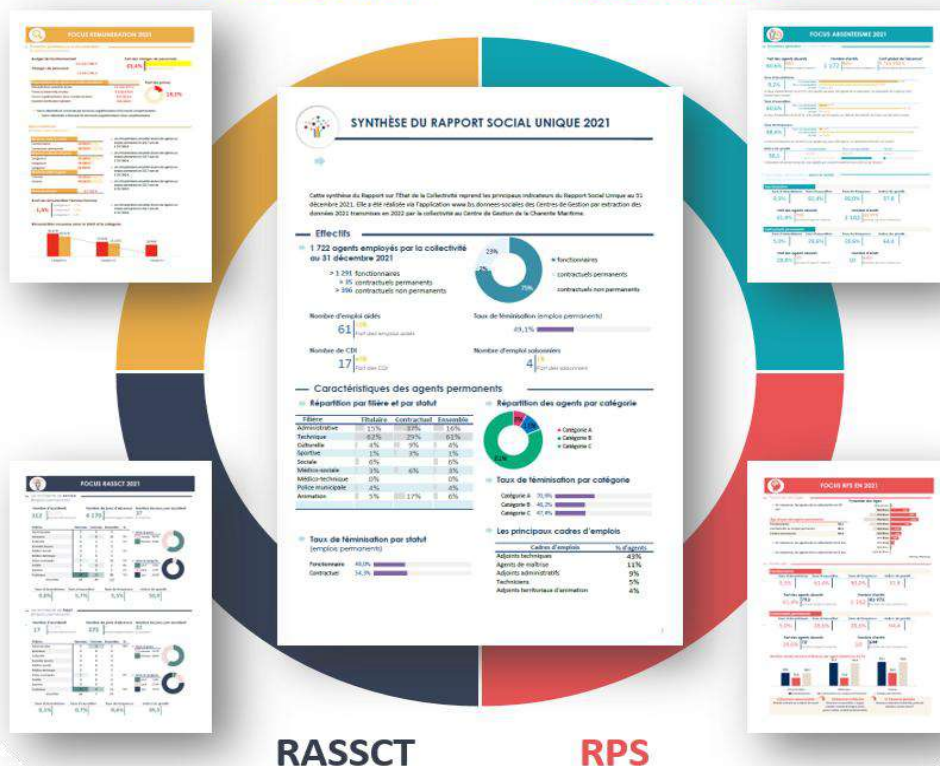


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

CA DU NIORTAIS

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 09/09/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 23/12/2025

Reçu en préfecture le 23/12/2025

Publié le

ID : 079-200041317-20251215-C_7_12_2025-DE

S²LO



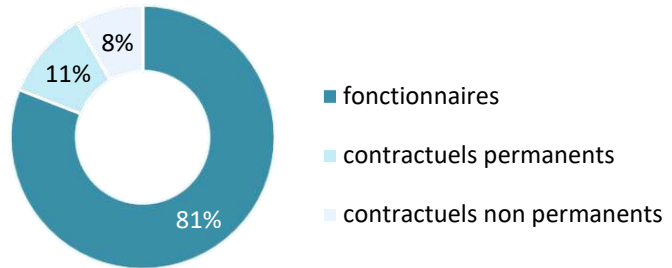
CA DU NIORTAIS

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

Effectifs

823 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 666 fonctionnaires
- > 89 contractuels permanents
- > 68 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

44,0%

Nombre de CDI

16 | 18%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

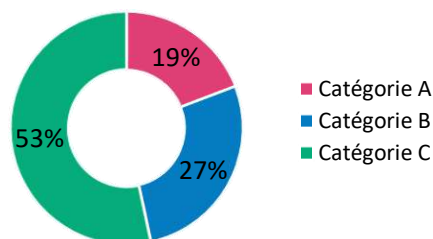
49 | 6%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	36%	29%
Technique	51%	28%	48%
Culturelle	17%	20%	17%
Sportive	3%	15%	5%
Sociale	0%		0%
Médico-sociale	0%	1%	0%
Animation	0%		0%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 52,4%
Catégorie B 54,1%
Catégorie C 35,7%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

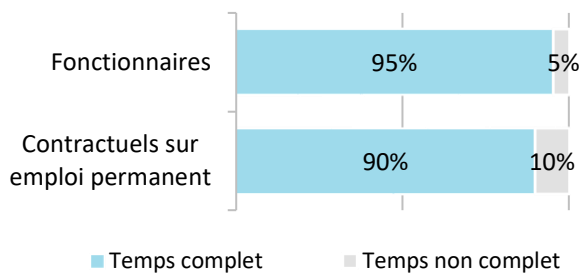
Fonctionnaire 43,2%
Contractuel 49,4%

Les principaux cadres d'emplois

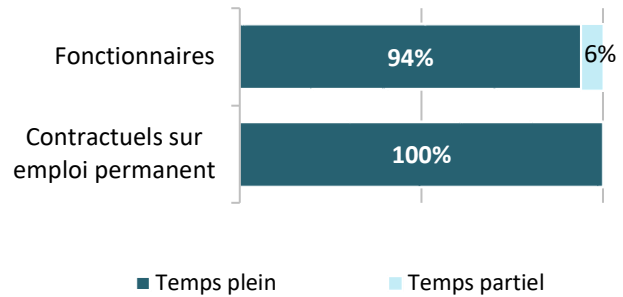
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	12%
Attachés	10%
Rédacteurs	8%
Techniciens	7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



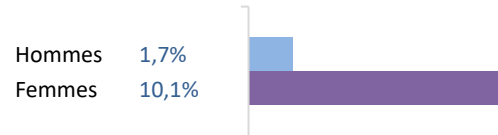
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	26,5%	Culturelle	50,0%
Administrative	0,5%		
Technique	0,3%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



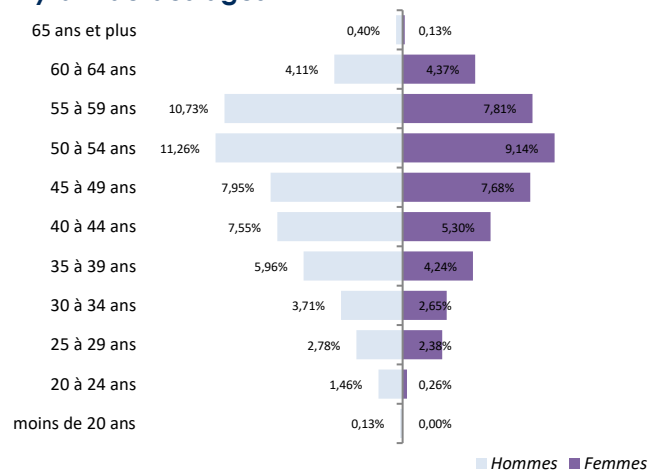
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	38,7
Emplois permanents	47,6

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

795,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	645,0
> Contractuels sur emploi permanent	76,7
> Contractuels sur emploi non permanent	73,4

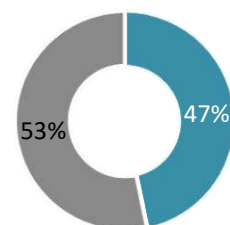
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	144,3
Catégorie B	190,3
Catégorie C	387,3

Positions particulières

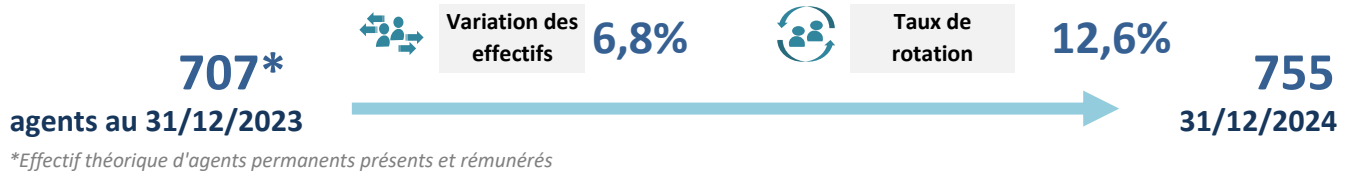
9,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

68 départs

116 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	38%
Départ à la retraite	21%
Mutation (changement de collectivité)	21%
Démission	9%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	4%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Transfert de compétence	29%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	16%
Voie de mutation	13%
Remplaçants	11%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

49,2%

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

Part des agents avec avancement de grade

5,0%

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

Part des agents avec promotion interne*

2,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

5 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

1 sanctions prononcées 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	40%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	40%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	20%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 23/12/2025

Reçu en préfecture le 23/12/2025

Publié le

ID : 079-200041317-20251215-C__7_12_2025-DE



➔ Les charges de personnel représentent 32% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	132 277 138 €	Charges de personnel*	42 202 422 €	➔	Soit 31,9 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 19 955 398 €
26 590 540 €	Primes 6 009 042 €
	SFT* 200 586 €
	HSC 214 787 €
	NBI* 207 505 €
	IR* 3 222 €
*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	55 765 €	52 398 €	36 672 €	29 270 €	29 961 €	24 756 €
Animation	-	-	-	-	31 097 €	-
Culturelle	49 581 €	s	34 647 €	28 543 €	29 176 €	25 156 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	40 602 €	-	-	-	-	-
Sportive	s	-	36 710 €	29 283 €	33 518 €	-
Technique	59 190 €	48 806 €	38 053 €	30 325 €	32 009 €	27 517 €
Moyenne toute filière	55 351 €	50 161 €	36 594 €	29 295 €	31 269 €	26 539 €

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 22,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	22,17%
Contractuels sur emploi permanent	26,28%
Emplois permanents	22,60%

- ➔ 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
- ➔ 10 661,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 7 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	11 585 €	37 €	0%	15 074 €	176 €	1%	11 056 €	0 €	0%	16 297 €	52 €	0%
Catégorie B	5 449 €	0 €	0%	6 124 €	0 €	0%	4 618 €	0 €	0%	4 758 €	0 €	0%
Catégorie C	3 800 €	0 €	0%	4 206 €	0 €	0%	1 732 €	0 €	0%	3 081 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 13,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 13,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,74%	1,75%	3,51%	0,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,35%	1,75%	4,92%	0,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,52%	2,96%	5,22%	0,59%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 36,94 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

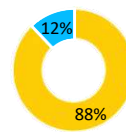
➔ 91 accidents du travail déclarés

12,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

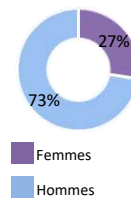
16 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 82% des accidents du travail concernent la filière Technique

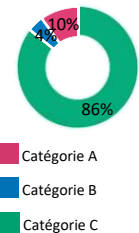
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Handicap

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

Nombre de BOETH sur emploi permanent

71 | 9,4%
Part des BOETH sur emploi permanent

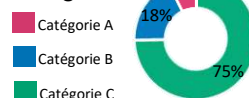
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 16 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 32 790 €

Formations 30 090 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 2 700 €

- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS En cours
- 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 ✓

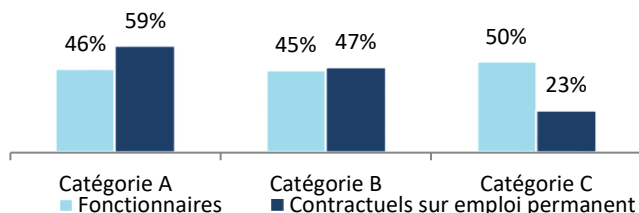
Formation

➔ 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 51,5%

Hommes 44,9%

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

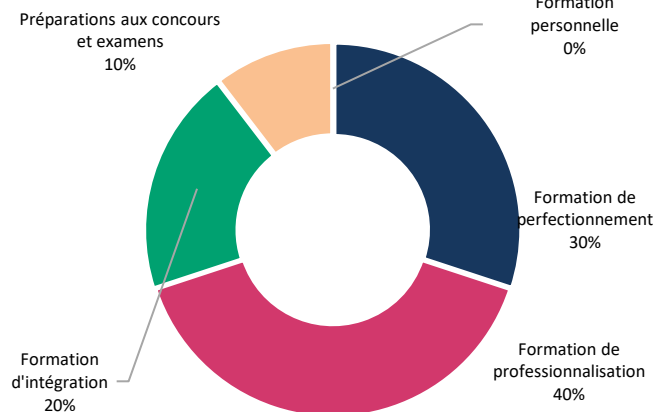


Le budget consacré à la formation est de **398 529 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	51,8%
Autres organismes	34,3%
Formation des apprentis	8,2%
Frais de déplacement	5,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	38,0%
Autres organismes	52,3%
Collectivité	9,7%
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	326 €	175 €
Nombre de bénéficiaires	497	681

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	25%
Sur mot d'ordre uniquement local	75%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	7
CAP	1
CCP	1

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 : septembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

44,1% | 333
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

502 | 14 386
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

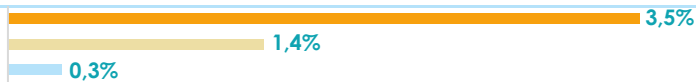
2 086 547 €
1,58% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

5,2%

Compressible
Non compressible
Autres



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

Taux d'exposition

44,1%

Compressible
Non compressible
Autres



Le taux d'exposition est de 44 %, cela signifie que 44 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

66,5%

Compressible
Non compressible
Autres



Le taux de fréquence est de 66 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 66 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

28,7

Compressible

20,65

Non compressible

217,06

Autre

51,06

L'indicateur de gravité est de 29, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 29 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

5,5%

Taux d'exposition

45,5%

Taux de fréquence

69,5%

Indice de gravité*

29,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

45,5% | 303
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

463 | 13 424
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

3,0%

Taux d'exposition

33,7%

Taux de fréquence

43,8%

Indice de gravité*

24,7

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

33,7% | 30
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

39 | 962
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	0,2%	25,0%
60 à 64 ans	8,7%	45,3%
55 à 59 ans	8,7%	48,6%
50 à 54 ans	3,0%	50,0%
45 à 49 ans	3,3%	39,0%
40 à 44 ans	4,1%	38,1%
35 à 39 ans	6,3%	48,1%
30 à 34 ans	6,6%	41,7%
25 à 29 ans	1,9%	33,3%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 8,75%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 50%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,0%	58,0%	36,8%	18,9
Pour accidents du travail imputables au service	0,5%	3,6%	2,9%	48,8
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,4%	0,4%	28,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,6%	0,8%	0,8%	253,3
Pour congé de maladie longue durée	0,2%	0,3%	0,3%	245,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,6%	1,2%	1,2%	194,1
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,1%	0,1%	149,0
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,1%	0,8%	87,8
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%	0,7%	13,9

▶ 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	1,2 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **3,0%**
- Taux d'exposition **36,8%**
- Taux de fréquence **58,0%**
- Gravité **18,9 jours par arrêt**
- **278** agents absents pour maladie ordinaire
255 fonctionnaires 23 contractuels permanents

Part des agents absents

36,8% | **278**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

438 | **8 261**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires

38,29%

Contractuels permanents

25,84%

Selon le genre

Femmes

38,25%

Hommes

35,70%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 4,4%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,5%**
- Taux d'exposition **3,3%**
- Taux de fréquence **4,0%**
- Gravité **46,7 jours par arrêt**
- **25** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
24 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

3,3% | **25**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

30 | **1 401**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires

3,60%

Contractuels permanents

1,12%

Selon le genre

Femmes

1,51%

Hommes

4,73%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 1,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,9%**
- Taux d'exposition **1,6%**
- Taux de fréquence **1,6%**
- Gravité **198,9 jours par arrêt**
- **12** agents absents
12 fonctionnaires

Part des agents absents

1,6% | **12**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

12 | **2 387**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

1,80%

Contractuels permanents

0,00%

Selon le genre

Femmes

1,81%

Hommes

1,42%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	1,2%
55 à 59 ans	2,8%
50 à 54 ans	0,3%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	1,0%
35 à 39 ans	0,7%
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 55 à 59 ans, soit 2,8%

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% | **11**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **813**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

0,1% | **1**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **4**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme **0,6%**
- Taux d'exposition **0,1%**
- Taux de fréquence **0,1%**
- Gravité **4,6**
- **21** agents absents

Part des agents absents

30,9% | **21**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

32 | **146**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
30,43%	31,11%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,3%
› Taux d'exposition	0,1%
› Taux de fréquence	0,1%
› Indice de gravité	2,9

Part des agents absents

23,5% | 16
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 78

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,1%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	9,3

Part des agents absents

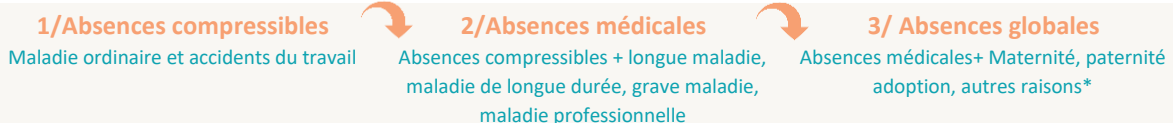
5,9% | 4
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 37

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



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

Les indicateurs d'absences

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

Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

Réalisation

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



Date de publication : **septembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

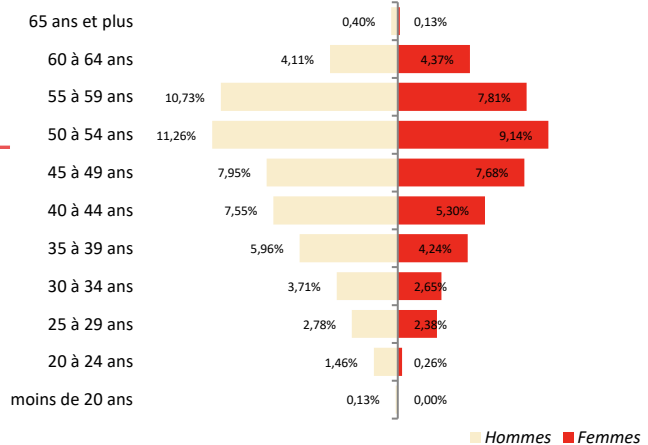
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	38,7
Emplois permanents	47,6

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 39 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
5,5%	45,5%	69,5%	29,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

45,5% | 303
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

463 | 13 424
 Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,0%	33,7%	43,8%	24,7

*Durée moyenne des arrêts

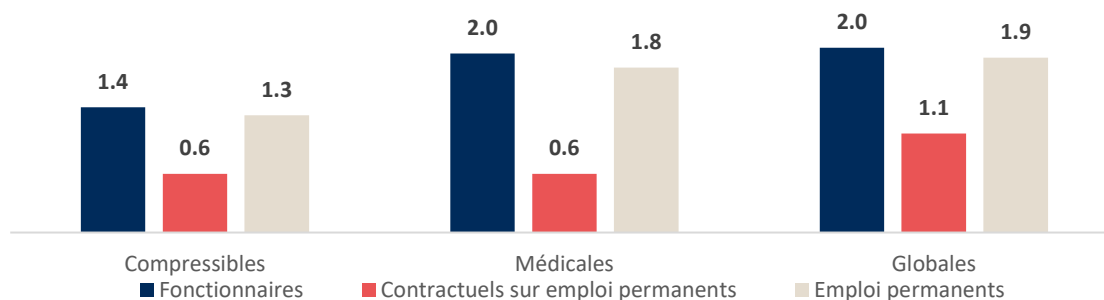
Part des agents absents

33,7% | 30
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

39 | 962
 Nombre de jours d'absence

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Technique	23,0
Sportive	14,5
Culturelle	9,9
Femmes	6,0
Hommes	18,2
Fonctionnaires	14,5
Contractuels permanents	11,5

Télétravail

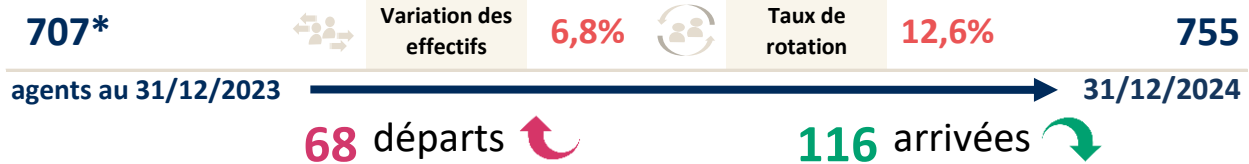
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

un jour par semaine	129
deux jours par semaine	84
Administrative	135
Technique	94
Culturelle	14

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 12,6%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 3,97 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	27,0
Accident de trajet	3,0
Maladies professionnelles	6,0
ATI** au cours de l'année	3,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	72,1%	16
Conservateurs du patrimoine	13,6%	-
Ingénieurs en chef	5,6%	81

Documents et démarches de prévention

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

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

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

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

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

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



En cours

Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

93

30 090 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

2 700 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

30 090 €

93

324 €

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...)

2 700 €

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

32

4,2%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Caégorie A

4

1

Catégorie B

1

0

Catégorie C

14

12

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

13

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

0

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

0

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

0

Nombre de signalements

	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	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	3	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

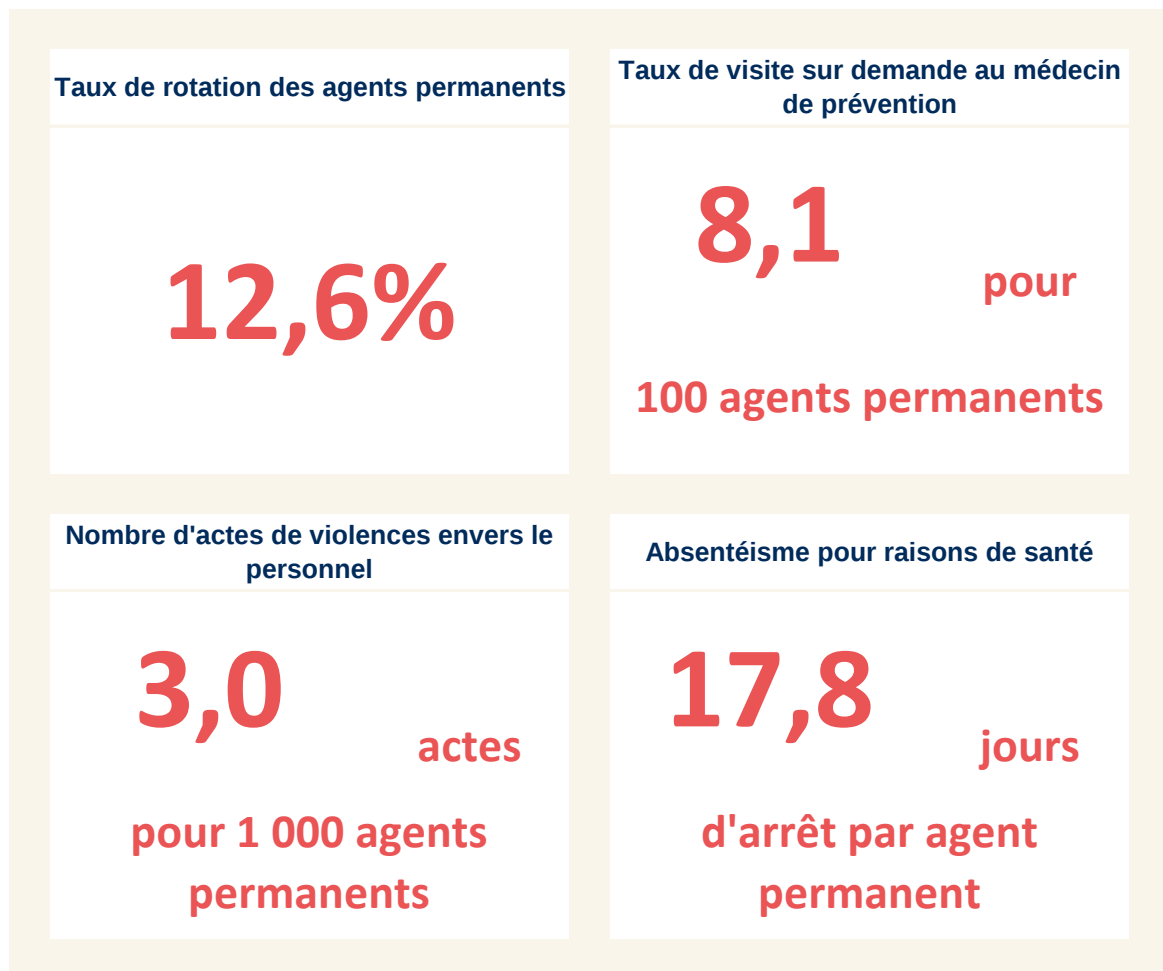
La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	19
Sur mot d'ordre uniquement local	56
Non précisé, autres	0

Heure de décharges d'activité de services	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	3 600
Nombre d'heures effectivement utilisées	487
	13,5%

— 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 : **septembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres

Version 1



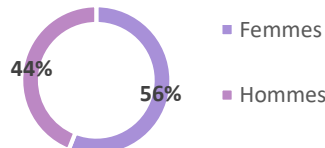
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait **423 hommes et 332 femmes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel dont 1 femme et 5 hommes.

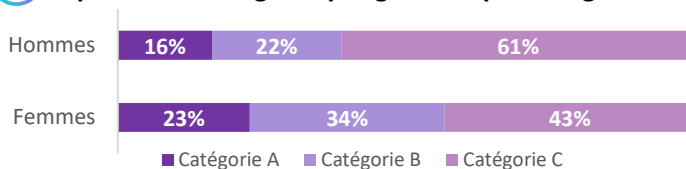
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

365,1 fonctionnaires hommes
 279,9 fonctionnaires femmes
 41,2 contractuels hommes
 35,6 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

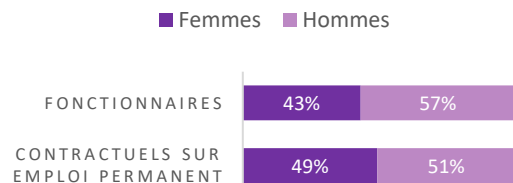
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	52%
Catégorie B	54%
Catégorie C	36%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants de conservation du patrimoine et des

1	Assistants de conservation du patrimoine et	93%
2	Adjointes administratifs	92%
3	Rédacteurs	88%
4	Adjointes territoriaux du patrimoine	76%
5	Attachés	64%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<<

87% titulaires 13% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

77% CDD 23% CDI

➤➤➤ Hommes <<<

89% titulaires 11% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

87% CDD 13% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	14%	86%
Culturelle	69%	31%
Sportive	31%	69%
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale	50%	50%
Médico-technique		
Animation		100%
Incendie		

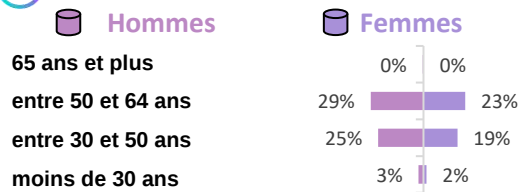
➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	93%
2	Adjointes techniques	89%
3	Techniciens	80%
4	Ingénieurs	70%
5	Educateurs des APS	66%

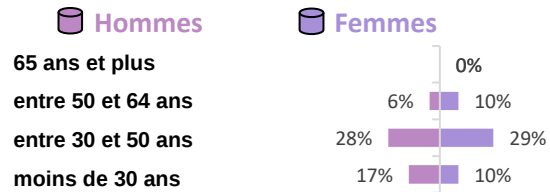
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,4	39,8	48,2
Hommes	48,4	37,6	47,2

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

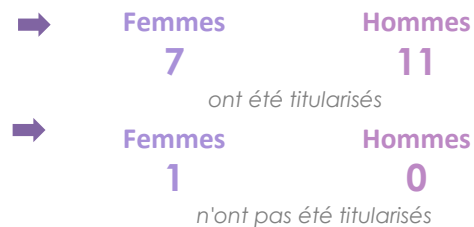
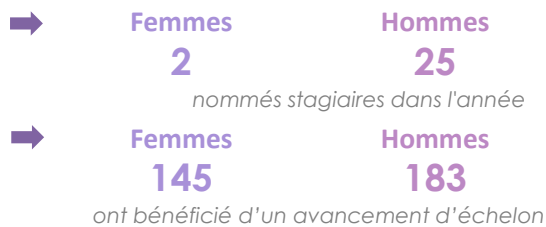
Vacataires	
Saisonniers*	27%
Apprentis	

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

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

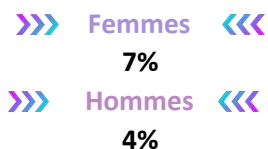
34% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



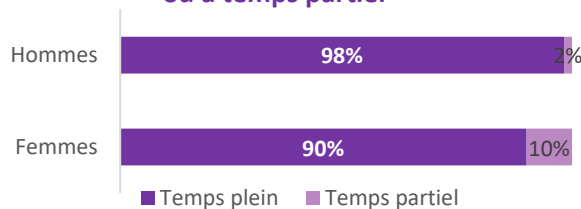
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

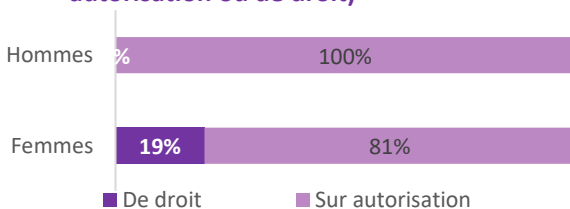


La collectivité dispose d'une charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



82% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,3%	3,7%
Ensemble	3,5%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,1%	4,8%
Ensemble	4,9%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,7%	4,9%
Ensemble	5,2%	

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

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,1%	0,4%
Accidents de trajet	0,0%	0,0%
ASA	0,0%	-
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,3%	0,3%
Maladie longue durée	0,2%	-
Disponibilité d'office-santé	-	0,1%
Maladie ordinaire	1,3%	1,7%
Maladie professionnelle	0,3%	0,3%
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

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

18,6 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

17,5 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

6 congés maternité ou adoption

5 congés paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

91 accidents de travail

5,9 accidents de travail pour 100 femmes

19,9 accidents de travail pour 100 hommes

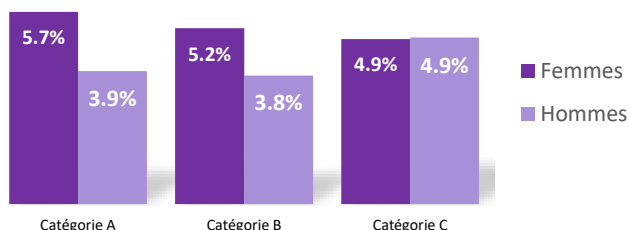
424 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

1 022 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

447 départs en formation concernant des agents permanents

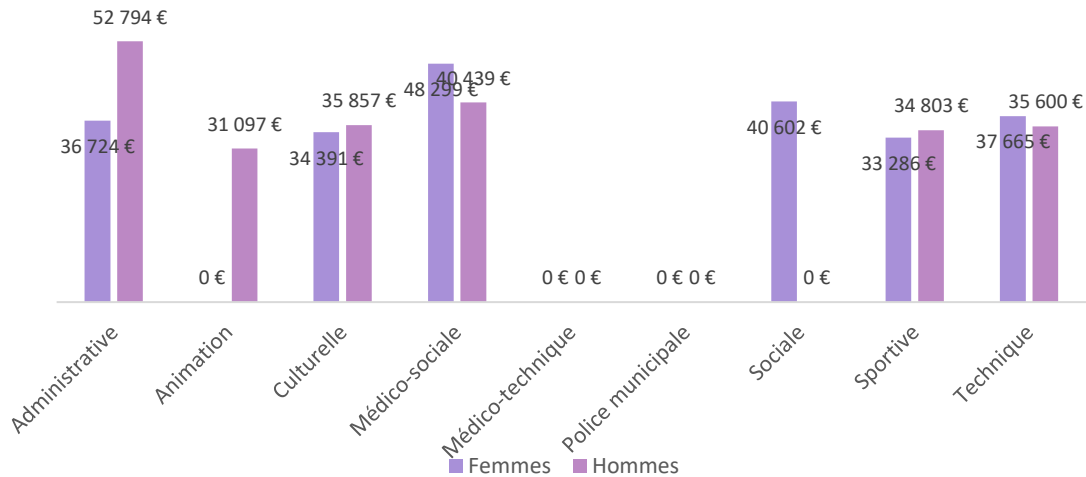
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



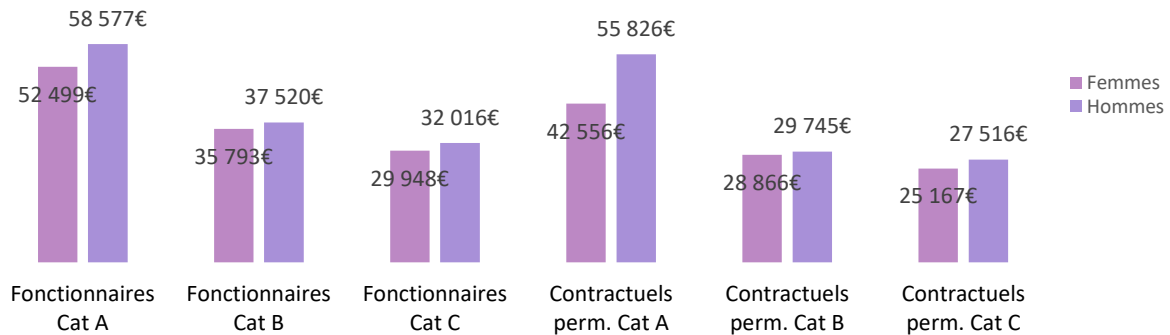
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	61 063 €	51 067 €	36 885 €	35 158 €	30 430 €	29 792 €
Animation	-	-	-	-	31 097 €	-
Culturelle	46 835 €	50 165 €	34 265 €	33 348 €	30 511 €	28 316 €
Médico-sociale	s	s	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	40 602 €	-	-	-	-
Sportive	s	-	34 159 €	33 286 €	33 518 €	-
Technique	58 462 €	53 298 €	37 370 €	36 632 €	31 946 €	31 151 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	12 329 € ↘	6 958 € ↘	3 854 € ↗	16 731 €	7 589 €	3 613 €
Animation	-	-	-	-	-	3 744 €
Culturelle	7 084 € ↗	2 143 € ↗	3 482 € ↘	1 198 €	553 €	3 513 €
Médico-sociale	8 446 €	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	7 866 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	7 513 € ↗	-	8 328 €	7 245 €	4 761 €
Technique	16 116 € ↘	7 298 € ↘	3 977 € ↘	18 005 €	7 450 €	4 249 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 092 € ↘	6 007 € ↗	432 €	20 669 €	5 533 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	10 140 € ↗	1 629 €	2 742 € ↘	7 825 €	-	3 229 €
Médico-sociale	-	-	-	8 577 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	5 433 € ↘	-	-	5 475 €	-
Technique	11 106 € ↘	-	1 265 € ↘	14 196 €	6 048 €	3 071 €

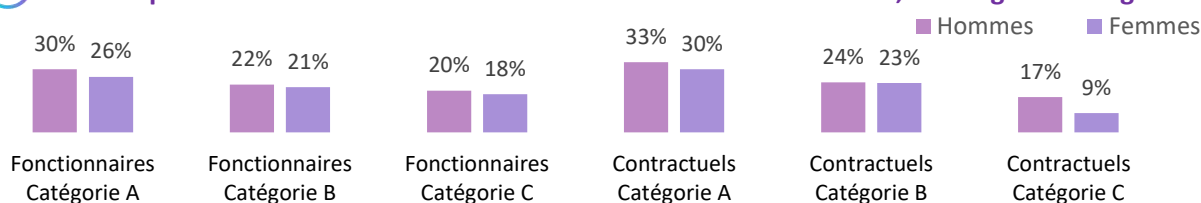
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

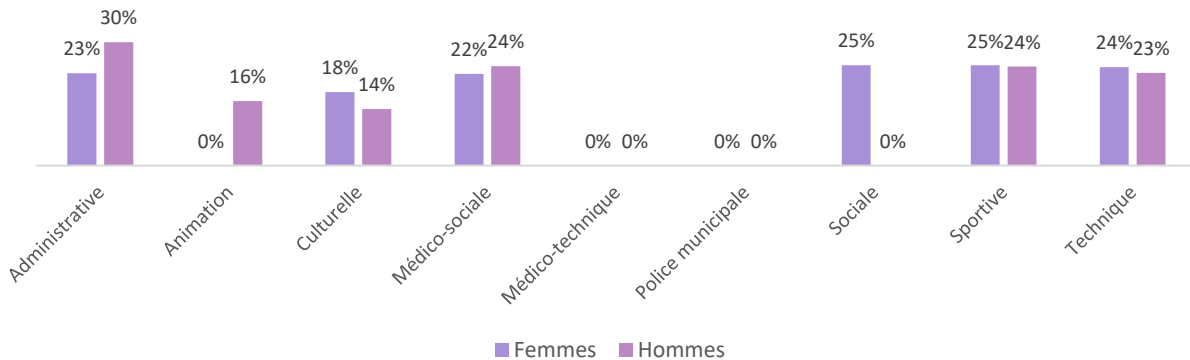
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	27%	32%	23%	24%	18%	17%
Animation	-	-	-	-	-	16%
Culturelle	21%	12%	17%	14%	17%	16%
Médico-sociale	s	s	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	25%	-	-	-	-	-
Sportive	-	s	25%	25%	-	19%
Technique	32%	32%	25%	-	18%	20%

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	-	167 € ↗	52 €	-	130 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	93 € ↗	27 € ↘	-	9 €	828 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	519 € ↗	-	-	249 €	265 €
Technique	-	32 € ↘	733 € ↗	6 €	140 €	637 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	10 €	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	1 317 € ↗	-	-	981 €	1 963 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	418 € ↗	-	-	20 €	-
Technique	-	-	-	-	74 €	721 €

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

Date de publication : septembre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

132 277 138 €

Charges de personnel

42 202 422 €

Part des charges de personnels

31,9%

27,1%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

26 590 540 €

Primes et indemnités versées

6 009 042 €

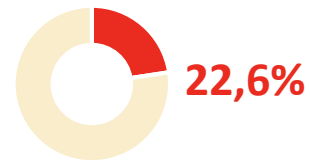
Heures supplémentaires et/ou complémentaires

214 787 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

207 505 €

Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 10 661 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

36 926 €

Contractuels permanents

36 117 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

54 379 €

Catégorie B

35 244 €

Catégorie C

31 091 €

Moyenne selon le genre

Hommes

37 303 €

Femmes

36 244 €

Moyenne globale

36 840 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 36926 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 31091 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 36244 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 36840 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

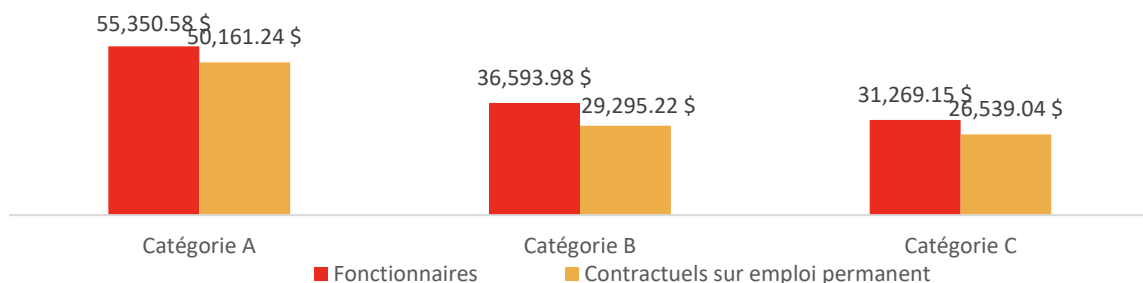
Catégorie A -13,8%

Catégorie B -4,2%

Catégorie C -7,1%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



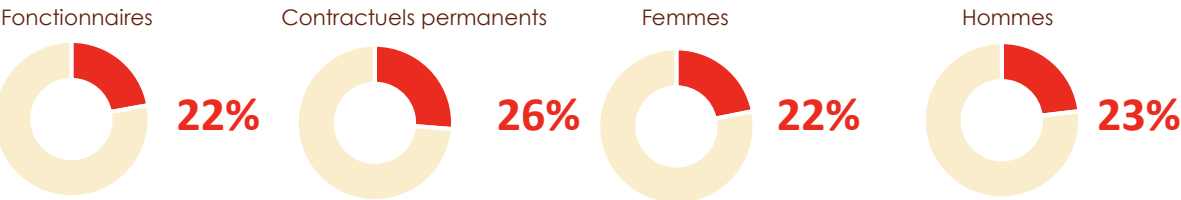
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

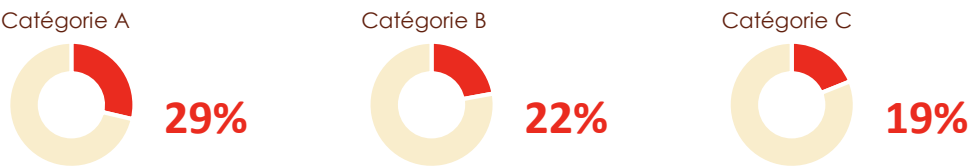
	Rémunération statutaire	19 955 398 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	6 009 042 €
	SFT*	200 586 €
	HSC	214 787 €
	NBI*	207 505 €
	IR*	3 222 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	51 067 €	61 063 €	35 158 €	36 885 €	29 792 €	30 430 €
Animation	-	-	-	-	-	31 097 €
Culturelle	50 165 €	46 835 €	33 348 €	34 265 €	28 316 €	30 511 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	S	S	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	40 602 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	S	33 286 €	34 159 €	-	33 518 €
Technique	53 298 €	58 462 €	36 632 €	37 370 €	31 151 €	31 946 €
Moyenne toute filière	50 945 €	57 973 €	34 560 €	36 022 €	29 742 €	31 861 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	26,7%	30,5%	21,6%	22,7%	17,7%	19,5%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.			Nb h.	
Technique	23,02	Femmes	6,0		
Sportive	14,51	Hommes	18,2		
Culturelle	9,92				

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	12 262 €	6 958 €	3 854 €	16 340 €	7 589 €	3 613 €
Animation						3 744 €
Culturelle	7 084 €	2 143 €	3 482 €	1 198 €	553 €	3 513 €
Médico-sociale	8 446 €					
Sociale	7 866 €					
Sportive		7 513 €		8 328 €	7 245 €	4 761 €
Technique	16 116 €	7 298 €	3 977 €	17 965 €	7 450 €	4 249 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 092 €	6 007 €	432 €	20 544 €	5 533 €	
Animation						
Culturelle	10 140 €	1 629 €	2 742 €	7 825 €		3 229 €
Médico-sociale				8 577 €		
Sociale						
Sportive		5 433 €			5 475 €	
Technique	11 106 €		1 265 €	14 196 €	6 048 €	3 071 €

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	-4 078 €	-631 €	241 €	-9 451 €	474 €		-325 €					
Culturelle	5 886 €	1 591 €	-32 €	2 315 €		-487 €						
Sportive		268 €			-43 €							
Technique	-1 849 €	-152 €	-272 €	-3 090 €		-1 806 €						

Réalisation

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



Date de publication : **septembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

80

57,5%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 362

22

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

17

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	5	5	6%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	4	4	5%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	1	1	1%
Sportive	0	0	0	
Technique	60	10	70	88%
Ensemble	60	20	80	

Selon le genre

Femmes 25,0%

Hommes 75,0%

Selon la catégorie

Cat A 6,3%

Cat B 2,5%

Cat C 91,3%

Taux d'absentéisme

0,5%

Taux d'exposition

2,9%

Taux de fréquence

3,6%

Indice de gravité*

48,8

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

11

72,7%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

84

3

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

8

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	1	2	18%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	1	0	1	9%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	3	3	27%
Technique	4	1	5	45%
Ensemble	6	5	11	

Selon le genre

Femmes 45,5%

Hommes 54,5%

Selon la catégorie

Cat A 36,4%

Cat B 18,2%

Cat C 45,5%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,4%

Taux de fréquence

0,4%

Indice de gravité*

28,0

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

4

Nombre de jours d'absence

1 520

Nombre de jours par maladie

380

en moyenne

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

▸ Selon le genre

Femmes 50,0%

Hommes 50,0%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

0,8%

Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité*

253,3

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

1

100,0%

% des propositions acceptées

demande

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

2 1

0 0

8 5

0 0

0 0

0 5

0 3

0 0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

16

2 en ETPR

Assistants de prévention*

11

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

5

Infirmiers**

2

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

93

32 790 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	30 090 €	93	324 €
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...)	2 700 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)	✓	
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗	
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗	En cours
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

4

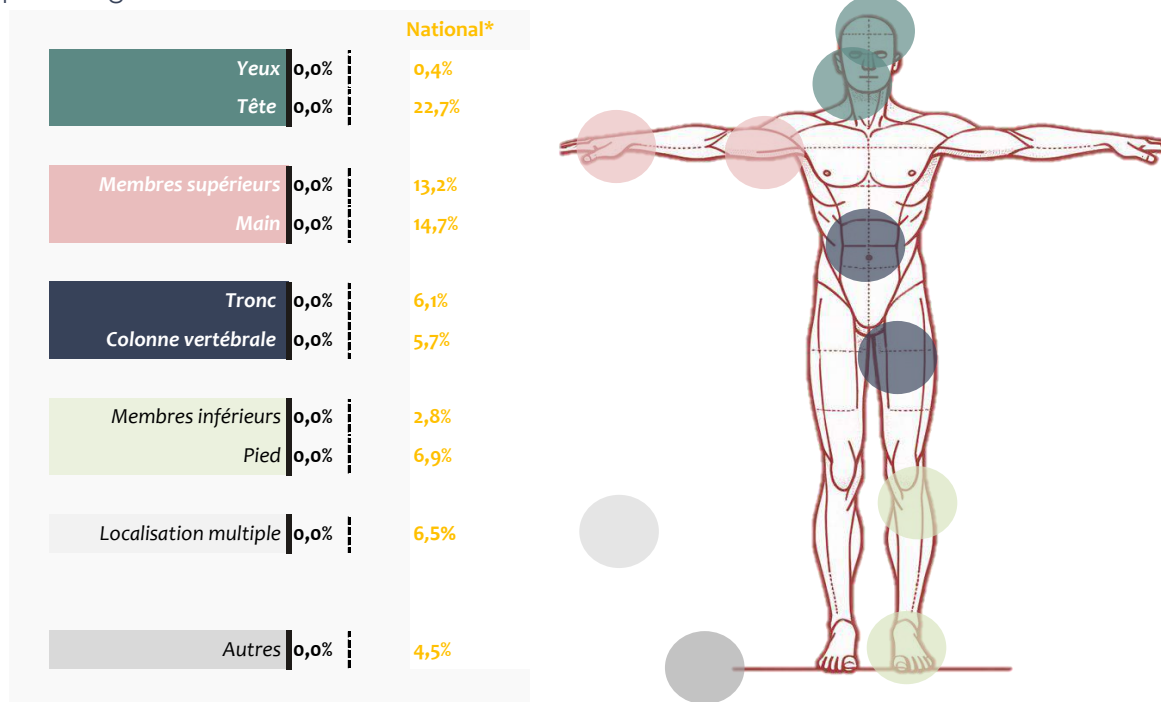
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

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

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



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

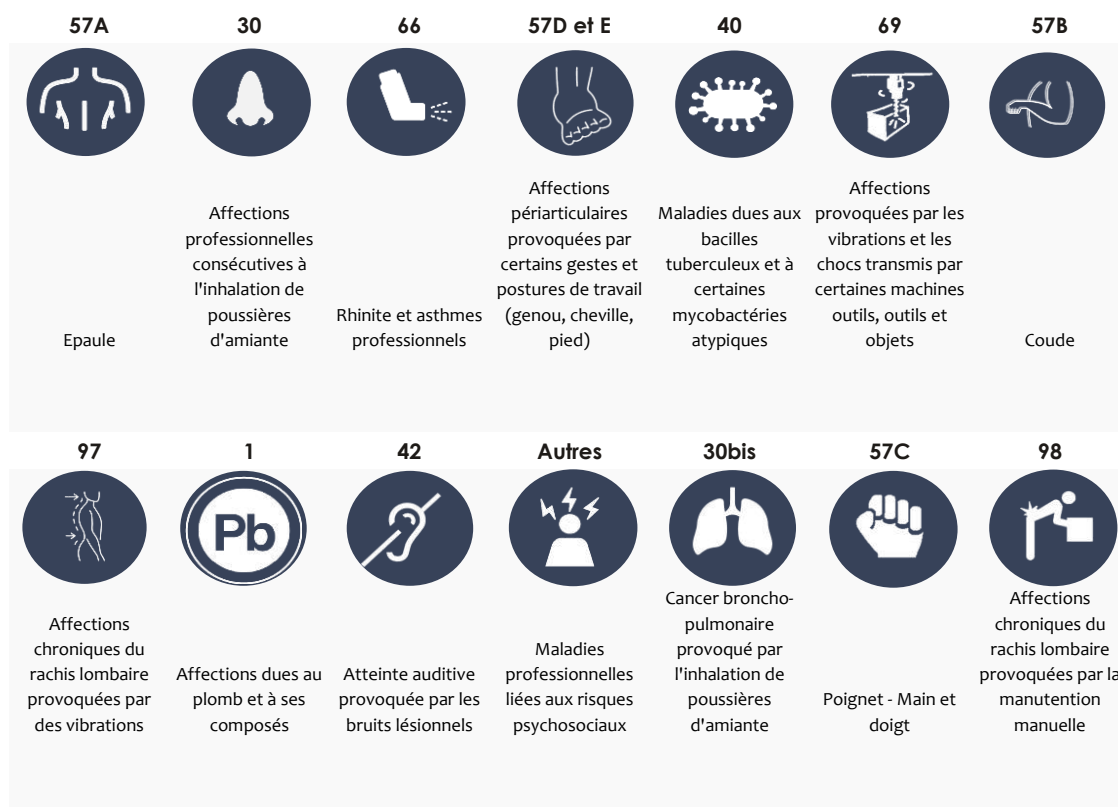


Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux **maladies professionnelles**



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



Documents et démarches de prévention complémentaires

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

Réalisation

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



Date de publication :

septembre 2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres

Version 1