



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU 18 DÉCEMBRE 2025**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil municipal :  
le 12/12/2025

Publication :  
le 29/12/2025

**Délibération n° D-2025-394**

Présentation du Rapport Social Unique - 2024

**Président :**

**Monsieur Jérôme BALOGÉ**

**Présents :**

Monsieur Jérôme BALOGÉ, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Monsieur Elmano MARTINS, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Lydia ZANATTA, Monsieur Gerard LEFEVRE, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Aline DI MEGLIO, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Nicolas ROBIN, Madame Mélina TACHE, Madame Ségolène BARDET, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Véronique ROUILLE-SURAUULT, Monsieur Hugo PASQUET--MAULINARD, Madame Julia FALSE.

**Secrétaire de séance :** Madame BOUTRIT Sophie

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Madame Christelle CHASSAGNE, ayant donné pouvoir à Madame Florence VILLES, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, ayant donné pouvoir à Monsieur Thibault HEBRARD, Monsieur Hervé GERARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX, Madame Noémie FERREIRA, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Madame Fatima PEREIRA, ayant donné pouvoir à Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGÉ, Madame Elsa FORTAGE, ayant donné pouvoir à Madame Julia FALSE

**Excusés :**

Monsieur Baptiste DAVID, Madame Cathy GIRARDIN.

**Direction Ressources Humaines**

**Présentation du Rapport Social Unique - 2024**

Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Adjointe au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.231-1 à L.232-1 et L.234-4 ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) du 21 novembre 2025 ;

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a fait évoluer le bilan social jusque-là produit tous les 2 ans par les collectivités en un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

Le RSU met en évidence des éléments essentiels pour la gestion du personnel de l'EPCI. Véritable outil d'aide à la décision et au pilotage des ressources humaines, il permet à chaque collectivité de disposer d'indicateurs réguliers permettant de mesurer des évolutions dans le temps, de se situer par comparaison à des collectivités de taille similaire et d'évaluer les effets des politiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre par la collectivité.

Pour le RSU au titre de l'année 2024, la Ville de Niort, a utilisé les synthèses proposées en annexe telles que proposées par le Centre de Gestion via la plateforme « données-sociales » à partir des données respectivement fournies. Ces synthèses permettent la présentation des indicateurs par thématiques, effectifs, absentéisme, rémunération, santé sécurité au travail, risques psycho-sociaux, égalité professionnelle.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2024.

Le Conseil municipal a pris acte du rapport.

Le Secrétaire de séance

Le Président de séance

**Sophie BOUTRIT**

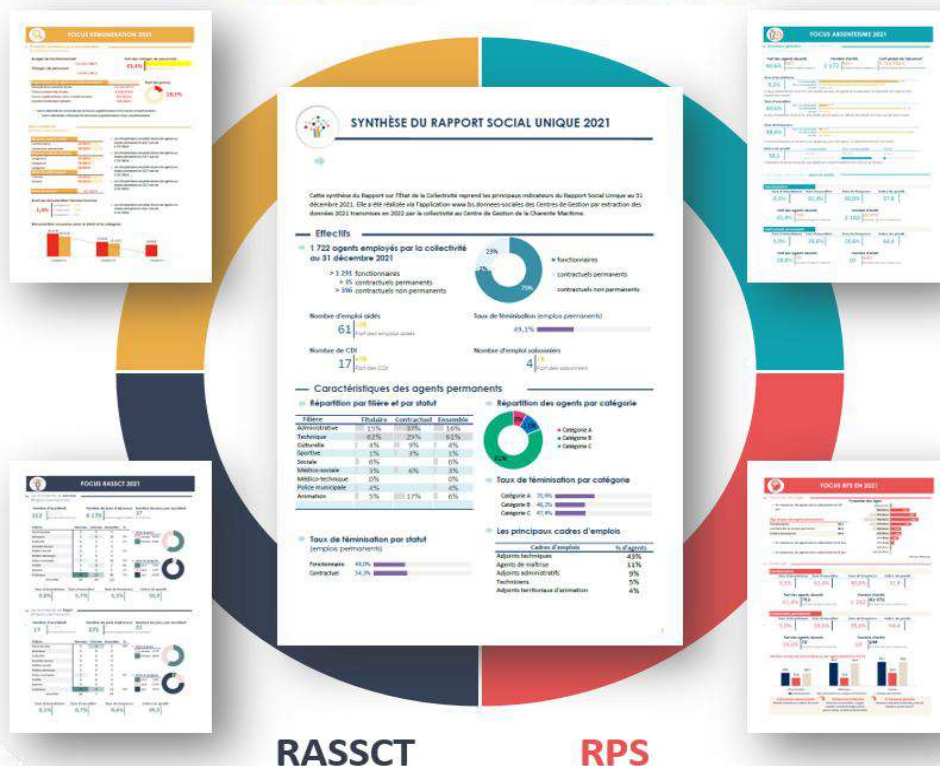
**Jérôme BALOGÉ**

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE NIORT

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



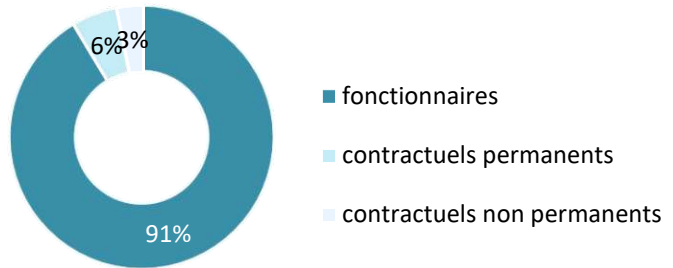
## COMMUNE DE NIORT

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

### Effectifs

#### ➔ 918 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 839 fonctionnaires
- > 51 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

49,1%

#### Nombre de CDI

4 | 8%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

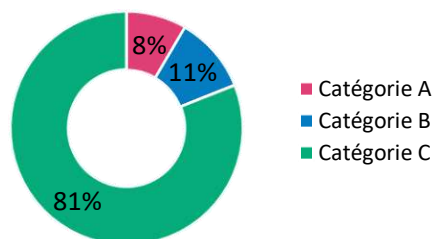
14 | 2%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	22%	21%
Technique	65%	35%	64%
Culturelle	0%	0%	0%
Sportive	0%	2%	0%
Sociale	7%	22%	8%
Police municipale	3%	2%	2%
Animation	3%	20%	4%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,7%

Catégorie B 55,3%

Catégorie C 48,1%

#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 48,4%

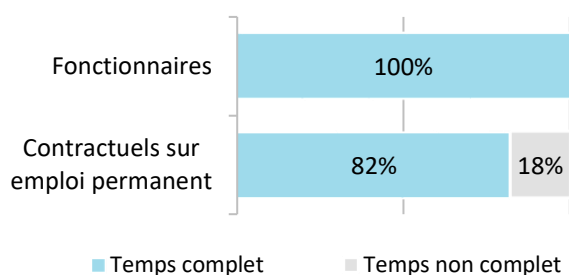
Contractuel 60,8%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

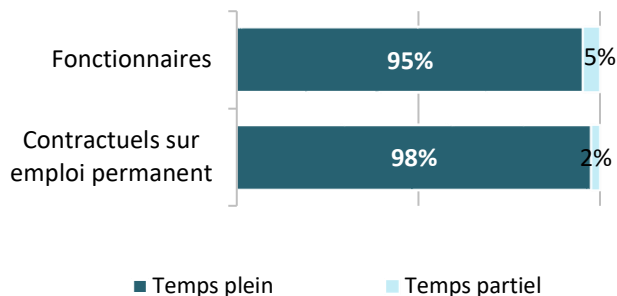
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	47%
Adjointes administratifs	11%
Agents de maîtrise	10%
ASEM	8%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



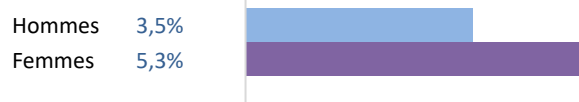
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	Animation	90,0%

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



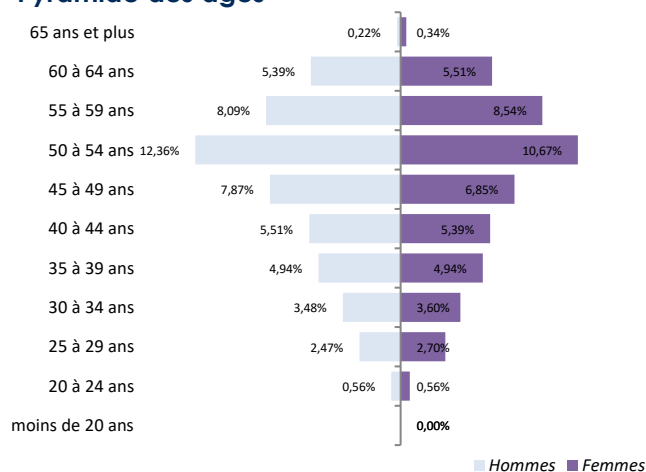
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,6
Contractuels sur emploi permanent	40,3
Emplois permanents	48,2

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 870,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	807,2
> Contractuels sur emploi permanent	39,1
> Contractuels sur emploi non permanent	24,0

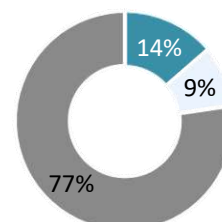
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	71,1
Catégorie B	87,3
Catégorie C	687,9

## Positions particulières

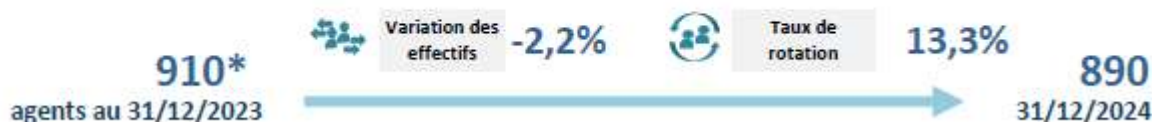
### 4,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

130 départs

### Principaux motifs (départs nets)

Mutation (changement de collectivité)	36%
Départ à la retraite	22%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	20%
Démission	7%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	5%

110 arrivées

### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	45%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	19%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%
Remplaçants	5%

## Évolution professionnelle

### Part des agents avec avancement d'échelon

45,3%

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

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

### Part des agents avec avancement de grade

6,1%

### Part des agents avec promotion interne\*

1,1%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

### 5 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant

##### les fonctionnaires

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

### Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires

#### Femmes Hommes stagiaires

### Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

### Principaux motifs des sanctions prononcées

#### (fonctionnaires et contractuels)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	60%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	40%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 57% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	77 241 544 €	Charges de personnel*	44 021 526 €	➔	Soit 56,99 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

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

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 21 881 367 €
28 069 866 €	Primes 5 608 395 €
	SFT* 255 726 €
	HSC 154 185 €
	NBI* 170 193 €

\*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	54 279 €	38 236 €	37 043 €	33 116 €	30 184 €	26 371 €
Animation	-	-	33 397 €	s	30 212 €	25 373 €
Culturelle	47 855 €	-	s	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	s	-	-	-	36 325 €	-
Sociale	-	-	-	-	30 713 €	26 307 €
Sportive	-	-	s	s	s	-
Technique	58 281 €	53 089 €	38 423 €	32 307 €	30 571 €	24 793 €
Moyenne toute filière	55 442 €	45 174 €	37 383 €	32 031 €	30 686 €	25 773 €

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 19,98 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	19,87%
Contractuels sur emploi permanent	22,29%
Emplois permanents	19,98%

- ➔ 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
- ➔ 6 061,00 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
- ➔ 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	13 198 €	16 €	0%	14 169 €	35 €	0%	12 126 €	0 €	0%	13 028 €	0 €	0%
Catégorie B	6 904 €	0 €	0%	7 161 €	0 €	0%	6 320 €	0 €	0%	5 600 €	0 €	0%
Catégorie C	3 699 €	0 €	0%	3 934 €	0 €	0%	3 437 €	0 €	0%	2 184 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 19,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 5,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,45%	1,41%	5,22%	2,50%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,16%	1,41%	7,77%	2,50%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,76%	1,53%	8,35%	2,54%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 43,57 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

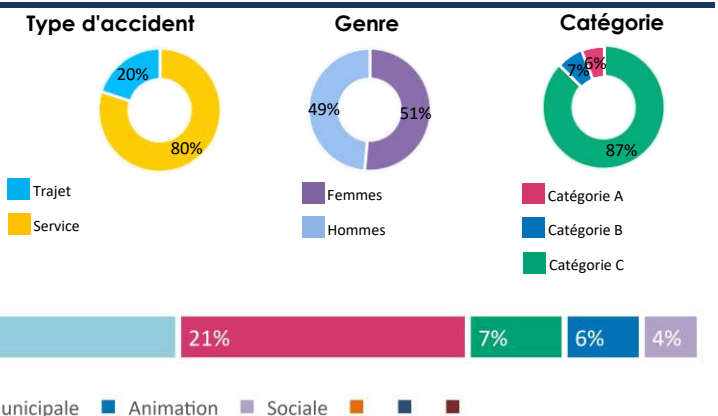
## Accidents du travail

➔ 70 accidents du travail déclarés

7,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

50 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 61% des accidents du travail concernent la filière Technique

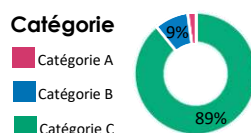
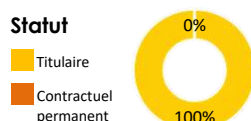


## Handicap

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

100 | 11,2% Part des BOETH sur emploi permanent



## Prévention et risques professionnels

➔ 5 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 214 999 €

Formations 35 014 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 179 985 €

- 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** ✓



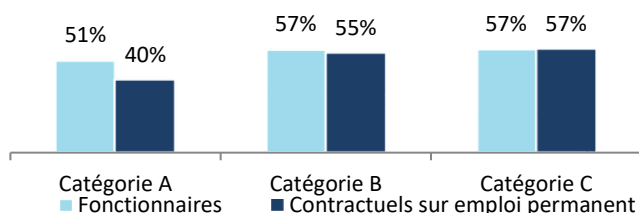
## Formation

➔ 56% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 52,6%

Hommes 59,6%

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

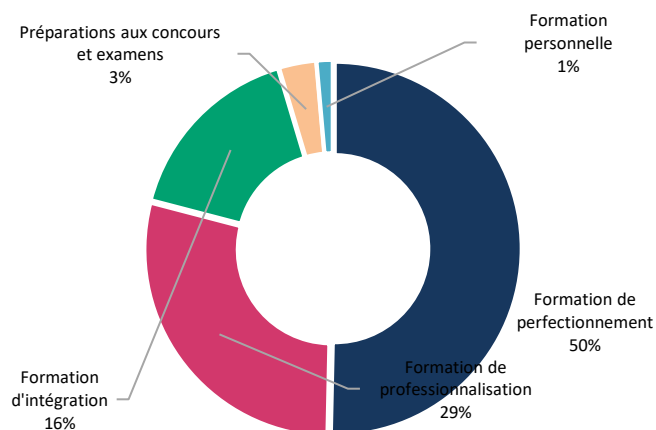


Le budget consacré à la formation est de **453 679 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	49,6%
Autres organismes	40,6%
Formation des apprentis	5,4%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,4%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	48,4%
Autres organismes	51,0%
Collectivité	0,5%
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	329 €	177 €
Nombre de bénéficiaires	551	806

L'action sociale

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

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	57%
Sur mot d'ordre uniquement local	43%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	9
CAP	2
CCP	1

➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

## 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\*

94,3% | 839  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 445 | 27 125  
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut\*

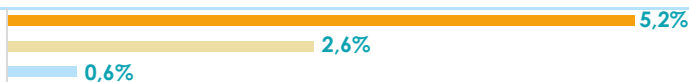
3 750 452 €  
4,86% des dépenses de fonctionnement

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

### Taux d'absentéisme

8,3%

Compressible  
Non compressible  
Autres



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.

### Taux d'exposition

94,3%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux d'exposition est de 94 %, cela signifie que 94 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

162,4%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux de fréquence est de 162 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 162 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité\*

18,8

Compressible

13,12

Non compressible

64,26

Autre

78,41

L'indicateur de gravité est de 19, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 19 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

8,8%

Taux d'exposition

96,2%

Taux de fréquence

167,5%

Indice de gravité\*

19,1

\*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

96,2% | 807  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 405 | 26 839  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

1,5%

Taux d'exposition

62,7%

Taux de fréquence

78,4%

Indice de gravité\*

7,1

\*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

62,7% | 32  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

40 | 286  
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	40,7%	100,0%	▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 40,66%
60 à 64 ans	8,2%	91,8%	
55 à 59 ans	11,8%	89,2%	
50 à 54 ans	10,3%	90,7%	
45 à 49 ans	5,3%	84,0%	
40 à 44 ans	7,0%	104,1%	▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 25 à 29 ans avec 113,04%
35 à 39 ans	6,6%	94,3%	
30 à 34 ans	5,7%	112,7%	
25 à 29 ans	5,0%	113,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

## 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	4,2%	129,9%	45,6%	11,8
Pour accidents du travail imputables au service	0,8%	12,2%	6,5%	24,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,2%	3,0%	1,5%	25,4
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	1,1%	7,4%	2,6%	55,1
Pour congé de maladie longue durée	0,4%	0,6%	0,4%	273,4
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,9%	6,1%	1,9%	54,6
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,4%	0,2%	84,0
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	0,4%	0,2%	64,5
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	0,1%	2,2%	0,8%	10,0

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	2,3 arrêts par agent absent

#### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **4,2%**
- Taux d'exposition **45,6%**
- Taux de fréquence **129,9%**
- Gravité **11,8 jours par arrêt**
- **406** agents absents pour maladie ordinaire  
386 fonctionnaires 20 contractuels permanents

### Part des agents absents

**45,6%** | **406**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**1 156** | **13 594**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **46,01%** Contractuels permanents **39,22%**

##### Selon le genre

Femmes **51,26%** Hommes **40,18%**

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

65 ans et plus	<b>22,1%</b>
60 à 64 ans	<b>3,4%</b>
55 à 59 ans	<b>5,5%</b>
50 à 54 ans	<b>4,5%</b>
45 à 49 ans	<b>3,3%</b>
40 à 44 ans	<b>3,8%</b>
35 à 39 ans	<b>4,5%</b>
30 à 34 ans	<b>3,1%</b>
25 à 29 ans	<b>3,1%</b>
20 à 24 ans	<b>1,9%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 22,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **1,0%**
- Taux d'exposition **8,0%**
- Taux de fréquence **15,3%**
- Gravité **24,7 jours par arrêt**
- **71** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
69 fonctionnaires 2 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

**8,0%** | **71**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**136** | **3 359**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **8,22%** Contractuels permanents **3,92%**

##### Selon le genre

Femmes **7,09%** Hommes **8,83%**

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

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 1,5%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	1,4%
➤ Taux d'exposition	2,6%
➤ Taux de fréquence	7,1%
➤ Gravité	73,9 jours par arrêt
➤ 23 agents absents	
23 fonctionnaires	

### Part des agents absents

2,6% | 23  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

63 | 4 654  
Nombre de jours d'absence

### ➤ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires

2,74%

Contractuels permanents

0,00%

#### Selon le genre

Femmes

2,29%

Hommes

2,87%

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

65 ans et plus 0,0%

60 à 64 ans 0,1%

55 à 59 ans 2,8%

50 à 54 ans 3,3%

45 à 49 ans 0,4%

40 à 44 ans 1,1%

35 à 39 ans 0,0%

30 à 34 ans 0,0%

25 à 29 ans 0,0%

20 à 24 ans 0,0%

Moins de 20 ans 0,0%

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

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,1%
➤ Taux d'exposition	1,0%
➤ Taux de fréquence	2,7%

### Part des agents absents

1,0% | 9  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 457

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,4%
➤ Taux d'exposition	34,5%
➤ Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

34,5% | 307  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 1 425

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	2,5%
➤ Taux d'exposition	0,1%
➤ Taux de fréquence	0,3%
➤ Gravité	7,4
➤ 13 agents absents	

### Part des agents absents

46,4% | 13  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

35 | 260  
Nombre de jours d'absence

## Part des agents absents

### Selon le genre

Femmes	Hommes
38,46%	53,33%

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

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	2,2%
50 à 54 ans	22,6%
45 à 49 ans	0,5%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,2%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	1,4%
Moins de 20 ans	1,3%

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	2,5%
› Taux d'exposition	0,1%
› Taux de fréquence	0,3%
› Indice de gravité	7,3

### Part des agents absents

39,3% | 11  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 256

## Zoom sur les accidents de travail

### Chiffres clés (non permanents)

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

### Part des agents absents

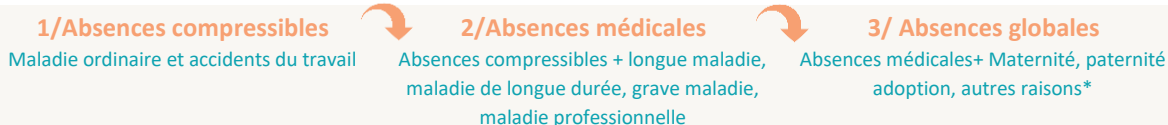
0,0% | 0  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 0

## Précisions méthodologiques

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

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

### 3 "groupes d'abences" identifiés



\*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

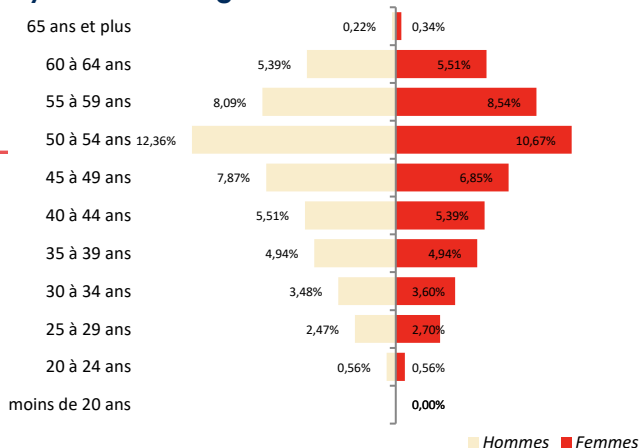
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,6
Contractuels sur emploi permanent	40,3
Emplois permanents	48,2

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40 ans

#### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
8,8%	96,2%	167,5%	19,1

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

96,2% | 807  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

1 405 | 26 839  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,5%	62,7%	78,4%	7,1

\*Durée moyenne des arrêts

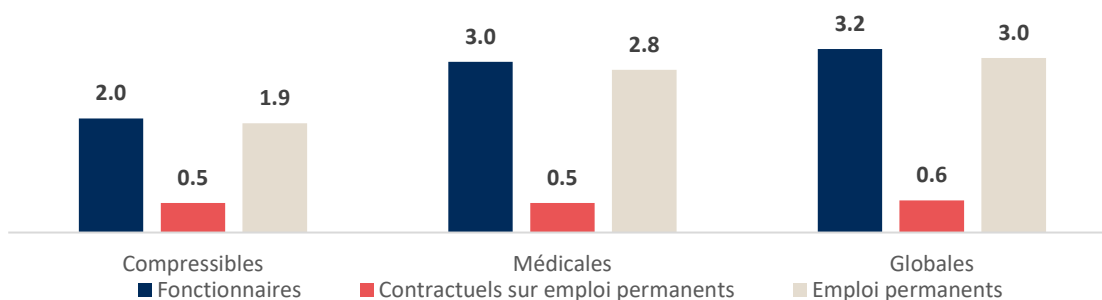
#### Part des agents absents

62,7% | 32  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

40 | 286  
Nombre de jours d'absence

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



#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2/Absences médicales

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

#### 3/ Absences globales

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

## Les heures supplémentaires et complémentaires

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

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	45,6
Administrative	7,1
Technique	6,4
Femmes	4,9
Hommes	8,2
Fonctionnaires	7,1
Contractuels permanents	2,1

## Télétravail

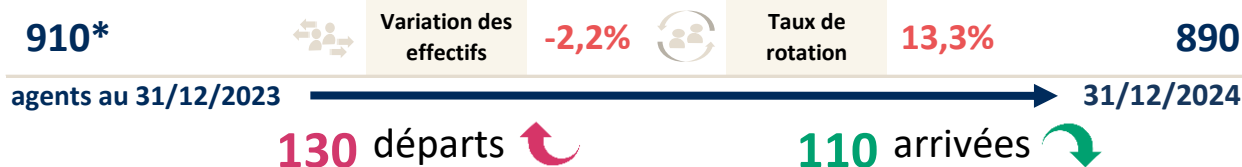
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	96
sur des jours fixes	96
de manière régulière	75
un jour par semaine	58
deux jours par semaine	38
Administrative	62
Technique	27
Animation	5

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 13,3%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 15,28 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	109,0
Accident de trajet	27,0
Maladies professionnelles	66,0
ATI** au cours de l'année	9,0

\*\* 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	64,6%	57
Animateurs	10,6%	366
Adjoints administratifs	9,5%	37

## 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**

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**



## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

33

35 014 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

179 985 €

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

1 200 €

5

240 €

Formation dans le cadre des habilitations

33 814 €

28

1 208 €

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

9 129 €

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...)

170 856 €

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

105

11,8%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Caégorie A

1

1

Catégorie B

5

3

Catégorie C

52

43

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

21

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

1

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	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

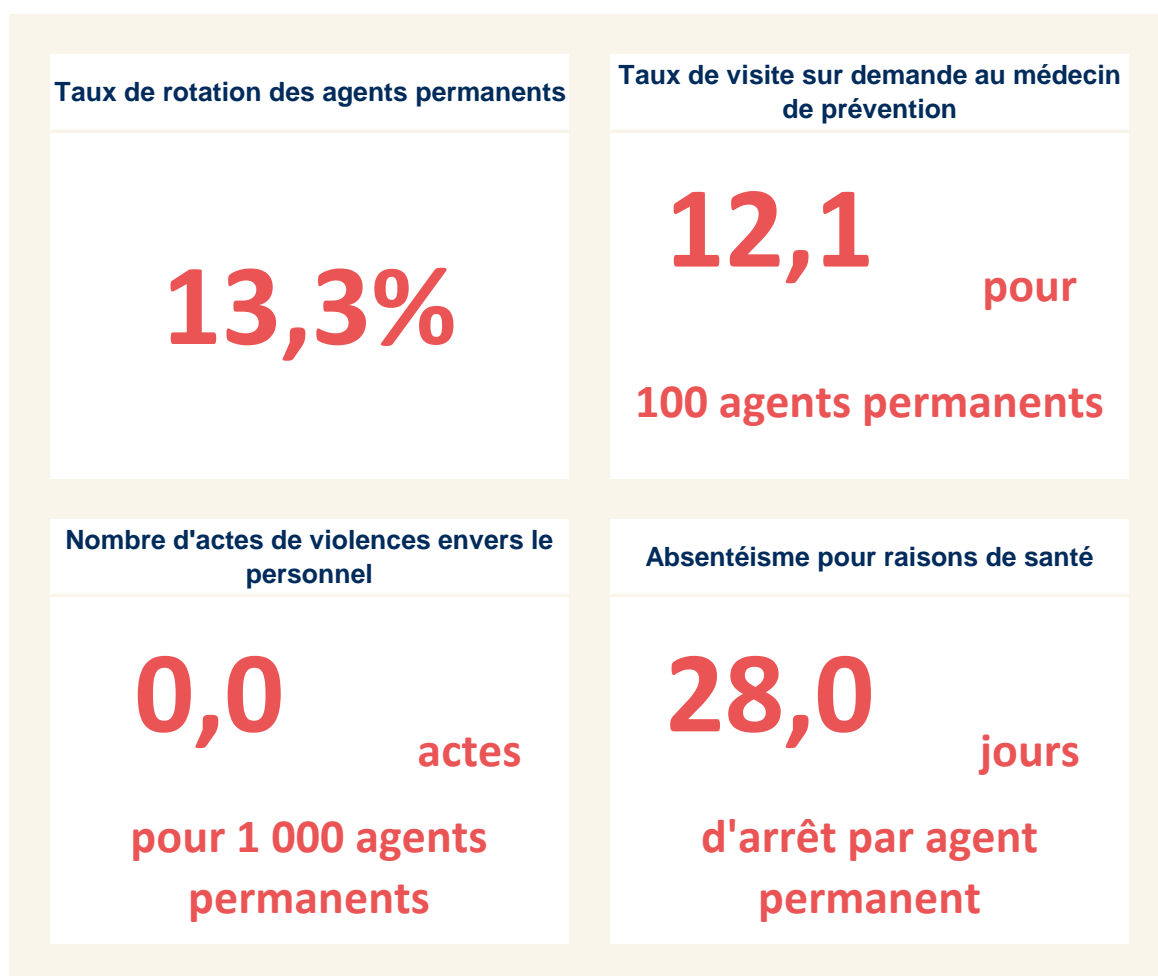
### La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	121
Sur mot d'ordre uniquement local	93
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

Heure de décharges d'activité de services	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	3 600
Nombre d'heures effectivement utilisées	288
	8,0%

## ■ 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

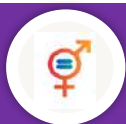
---

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



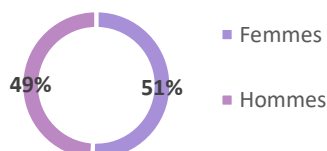
## FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 **453 hommes et 437 femmes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

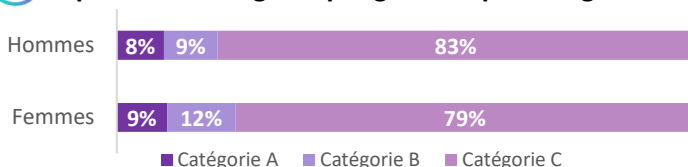
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

414,7 fonctionnaires hommes  
392,5 fonctionnaires femmes  
16,3 contractuels hommes  
22,9 contractuels femmes

→ Taux de féminisation par statut



→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

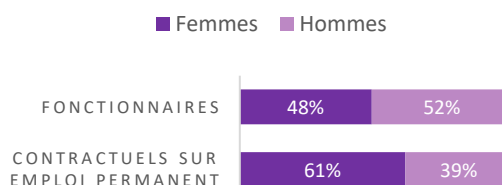
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	51%
Catégorie B	55%
Catégorie C	48%

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

→ Le cadre d'emploi le plus féminisé est **asem\***

1	ASEM	100%
2	Adjoint administratifs	93%
3	Rédacteurs	89%
4	Animateurs	86%
5	Adjoint territoriaux d'animation	72%

→ Répartition par statut et par genre



→ Femmes ←

93% titulaires 7% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD 0% CDI

→ Hommes ←

96% titulaires 4% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

80% CDD 20% CDI

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	84%	16%
Technique	30%	70%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Sociale	100%	
Police municipale	23%	77%
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation	75%	25%
Incendie		

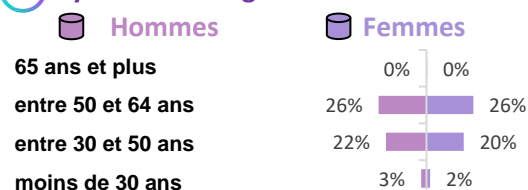
→ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est **celui des techniciens\***

1	Techniciens	87%
2	Agents de maîtrise	78%
3	Agents de police municipale	76%
4	Ingénieurs	75%
5	Adjoint techniques	66%

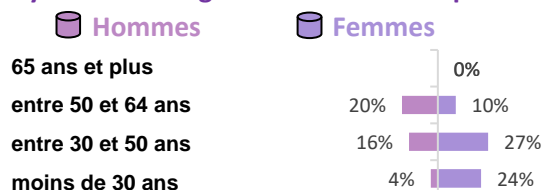
## → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,0	36,7	48,1
Hommes	48,3	46,0	48,2

## → Pyramide des âges des fonctionnaires



## → Pyramide des âges des contractuels permanents



## → Focus sur les agents sur emploi non permanent

### Taux de féminisation

Vacataires	
Saisonniers*	43%
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

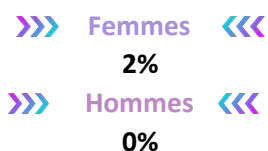
46% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

## Evolution de carrière et titularisation



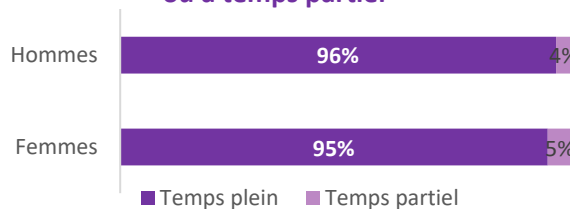
## Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

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

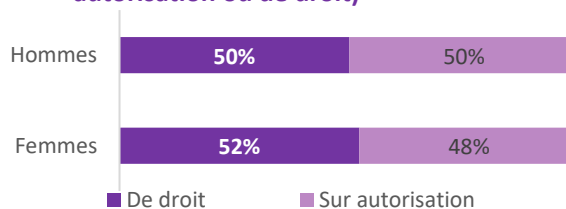


La collectivité dispose d'une charte du temps

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



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



59% des agents à temps partiel sont des femmes.

## Conditions de travail et congés

### Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>5,3%</b>	<b>5,2%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>5,2%</b>	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>7,5%</b>	<b>8,0%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>7,8%</b>	
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>7,9%</b>	<b>8,8%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,3%</b>	

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

### Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,3%	0,6%
Accidents de trajet	0,1%	0,1%
ASA	0,1%	0,3%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,4%	0,5%
Maladie longue durée	0,3%	0,1%
Disponibilité d'office-santé	-	0,1%
Maladie ordinaire	2,2%	2,0%
Maladie professionnelle	0,4%	0,7%
Maternité et adoption	0,1%	-
Naissance ou adoption	-	0,1%

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

27,5	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
29,2	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

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

2	congés maternité ou adoption
7	congés paternité ou adoption

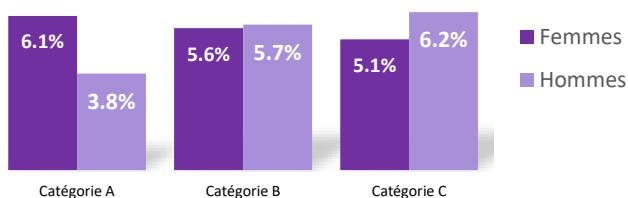
### Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

70	accidents de travail
7,9	accidents de travail pour 100 femmes
7,8	accidents de travail pour 100 hommes
1 272	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
2 194	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### 636 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

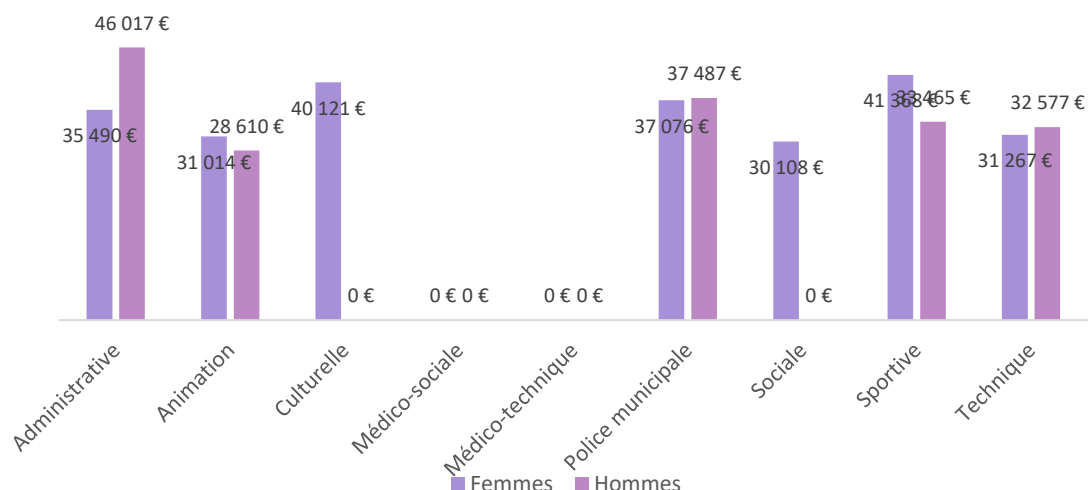


### Aucun départ en formation pour les agents non permanents

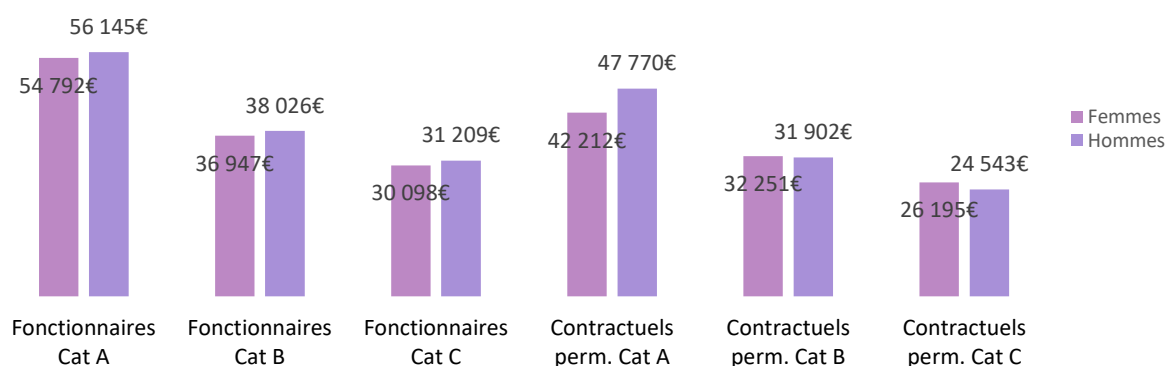


## Rémunérations (agents permanents)

### ➔ 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	53 393 €	51 930 €	37 205 €	36 743 €	31 570 €	29 963 €
Animation	-	-	s	33 294 €	28 313 €	30 110 €
Culturelle	-	47 855 €	-	s	-	s
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	s	-	-	-	36 076 €	37 076 €
Sociale	-	-	-	-	-	30 108 €
Sportive	-	-	s	s	s	-
Technique	56 351 €	59 591 €	37 300 €	38 813 €	30 938 €	29 588 €

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	11 940 € ↘	6 834 € ↘	3 638 € ↘	12 368 €	7 300 €	3 870 €
Animation	-	6 341 € ↗	3 946 € ↗	-	5 580 €	3 634 €
Culturelle	10 578 €	7 344 €	3 300 €	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 715 €	-	-	-
Sportive	-	7 680 € ↘	-	-	7 757 €	3 644 €
Technique	18 894 € ↗	7 712 € ↗	3 710 € ↘	16 199 €	7 182 €	3 941 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 095 € ↘	6 597 €	3 093 €	10 503 €	-	-
Animation	-	5 580 €	3 256 € ↘	-	-	3 325 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 526 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	5 884 €	-
Technique	16 274 € ↗	-	4 120 € ↗	14 794 €	5 546 €	2 033 €

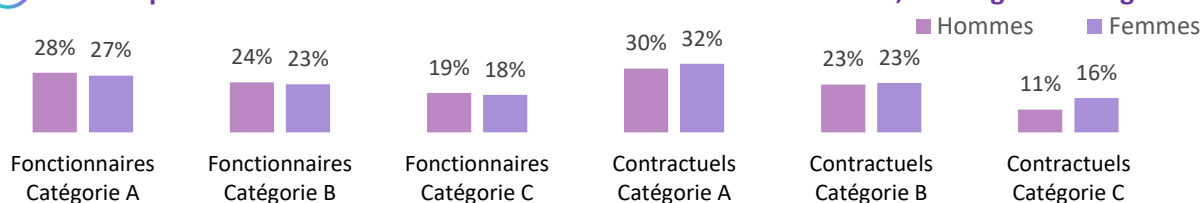
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

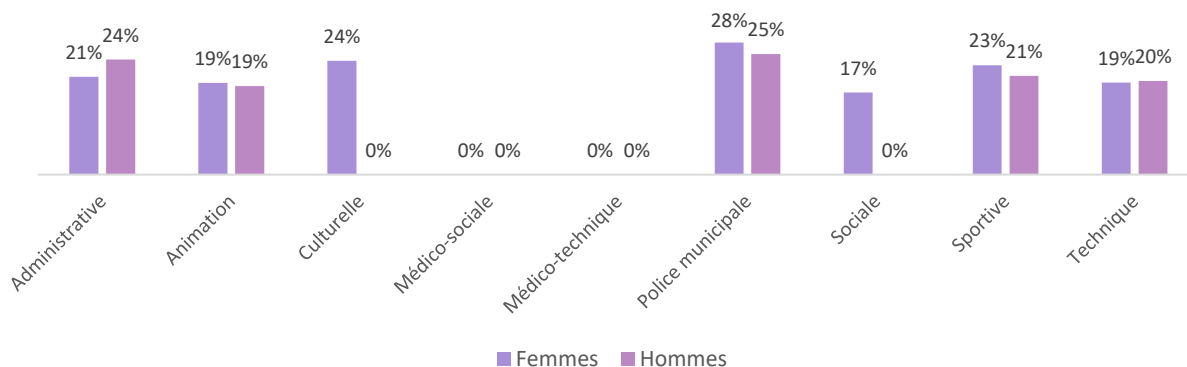
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	25%	26%	23%	23%	17%	18%
Animation	-	-	22%	s	18%	18%
Culturelle	25%	-	s	-	s	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	s	-	-	28%	25%
Sociale	-	-	-	-	17%	-
Sportive	-	-	s	s	-	s
Technique	33%	31%	24%	-	18%	18%

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

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



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



## ■ Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

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

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	50 €	439 € ↗	187 € ↘	-	245 €	342 €
Animation	-	248 €	70 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	1 136 € ↘	1 635 €	-	1 501 €
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	182 € ↘	95 € ↘	29 €	372 €	180 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	286 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	201 €	99 €	102 €

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

77 241 544 €

#### Charges de personnel

44 021 526 €

#### Part des charges de personnels

57,0%

57,9%

Moyenne de la strate (2023)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

28 069 866 €

Primes et indemnités versées

5 608 395 €

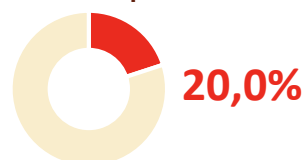
Heures supplémentaires et/ou complémentaires

154 185 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

170 193 €

#### Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 6 061 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

33 230 €

Contractuels permanents

31 891 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

54 126 €

Catégorie B

36 773 €

Catégorie C

30 543 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes

33 546 €

Femmes

32 776 €

#### Moyenne globale

33 168 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 33230 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30543 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 32776 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 33168 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

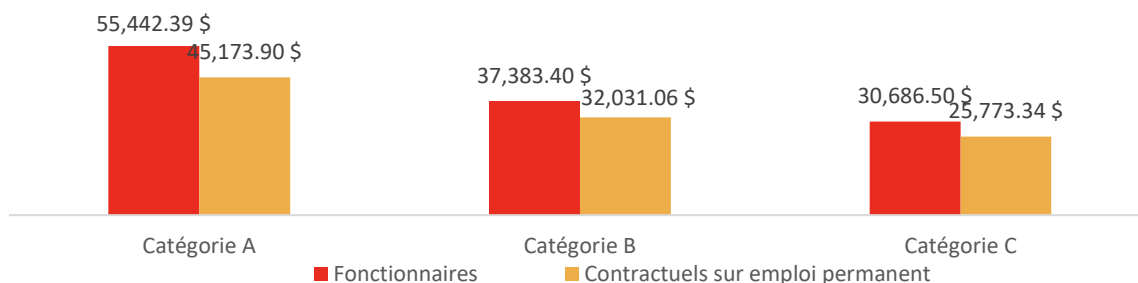
Catégorie A -3,1%

Catégorie B -1,1%

Catégorie C -4%

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

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



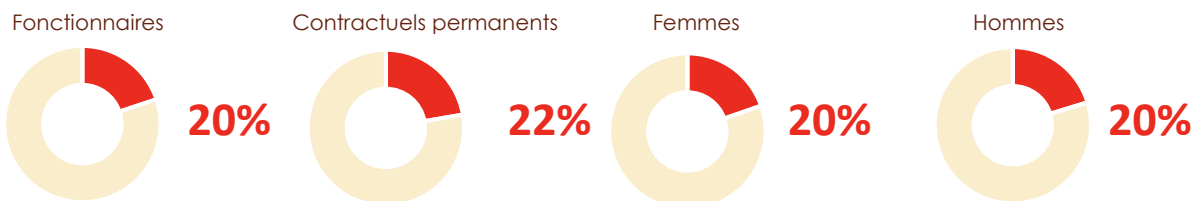
## Primes (Emplois permanents)

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

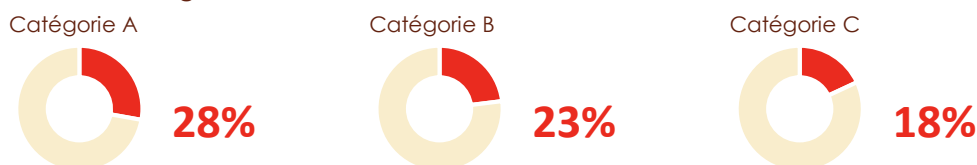
	Rémunération statutaire	21 881 367 €
	Primes	5 608 395 €
	SFT*	255 726 €
	HSC	154 185 €
	NBI*	170 193 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>		<b>28 069 866 €</b>

\*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	51 930 €	53 393 €	36 743 €	37 205 €	29 963 €	31 570 €
Animation	-	-	33 294 €	S	30 110 €	28 313 €
Culturelle	47 855 €	-	S	-	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	S	-	-	37 076 €	36 076 €
Sociale	-	-	-	-	30 108 €	-
Sportive	-	-	S	S	-	S
Technique	59 591 €	56 351 €	38 813 €	37 300 €	29 588 €	30 938 €
Moyenne toute filière	53 322 €	54 971 €	36 601 €	37 001 €	29 921 €	31 114 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	27,3%	28,4%	22,7%	23,5%	17,6%	18,5%

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

	Nb h.			Nb h.	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Police municipale	45,59		Femmes	4,9	
Administrative	7,13		Hommes	8,2	
Technique	6,38				

## 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	11 919 €	6 834 €	3 638 €	12 302 €	7 300 €	3 870 €
Animation		6 341 €	3 946 €		5 580 €	3 634 €
Culturelle	10 578 €	7 344 €	3 300 €			
Sociale			3 715 €			
Sportive		7 680 €			7 757 €	3 644 €
Technique	18 894 €	7 712 €	3 710 €	16 199 €	7 182 €	3 941 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 095 €	6 597 €	3 093 €	10 503 €		
Animation		5 580 €	3 256 €			3 325 €
Culturelle						
Sociale			3 526 €			
Sportive					5 884 €	
Technique	16 274 €		4 120 €	14 794 €	5 546 €	2 033 €

## 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	-383 €	-466 €	-233 €	-408 €			-46 €					
Animation		761 €	312 €			-69 €						
Sportive		-77 €										
Technique	2 695 €	530 €	-231 €	1 480 €		2 088 €						

## 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

56

32,1%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

2 673

58

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

48

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	4	5	9%
Animation	0	3	3	5%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	3	2	5	9%
Sociale	0	3	3	5%
Sportive	0	0	0	
Technique	26	14	40	71%
Ensemble	30	26	56	

#### Selon le genre

Femmes 46,4%

Hommes 53,6%

#### Selon la catégorie

Cat A 3,6%

Cat B 5,4%

Cat C 91,1%

Taux d'absentéisme

0,8%

Taux d'exposition

6,5%

Taux de fréquence

12,2%

Indice de gravité\*

24,5

\*Durée moyenne des arrêts

### Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

14

35,7%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

793

13

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

57

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	2	8	10	71%
Animation	0	1	1	7%
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	2	1	3	21%
Ensemble	4	10	14	

#### Selon le genre

Femmes 71,4%

Hommes 28,6%

#### Selon la catégorie

Cat A 14,3%

Cat B 14,3%

Cat C 71,4%

Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

1,5%

Taux de fréquence

3,0%

Indice de gravité\*

25,4

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

23

Nombre de jours d'absence

3 636

Nombre de jours par maladie

158

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	1	0	1	4%
Sportive	0	0	0	
Technique	7	15	22	96%
Ensemble	8	15	23	

▸ Selon le genre

Femmes 34,8%

Hommes 65,2%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

1,1%

Taux d'exposition

2,6%

Taux de fréquence

7,4%

Indice de gravité\*

55,1

\*Durée moyenne des arrêts

## Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

1

100,0%

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

Périodes de préparation au reclassement

2

50,0%

% des propositions acceptées

demandes

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

1 1

0 0

10 11

0 0

1 0

5 1

1 1

0 0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

5

2  
en ETPR

Assistants de prévention\*

0

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

33

214 999 €

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	1 200 €	5	240 €
Formation dans le cadre des habilitations	33 814 €	28	1 208 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	9 129 €		
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...)	170 856 €		

Documents et démarches de prévention

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

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

12

Nombre de réunions du FSSSCT

3

63

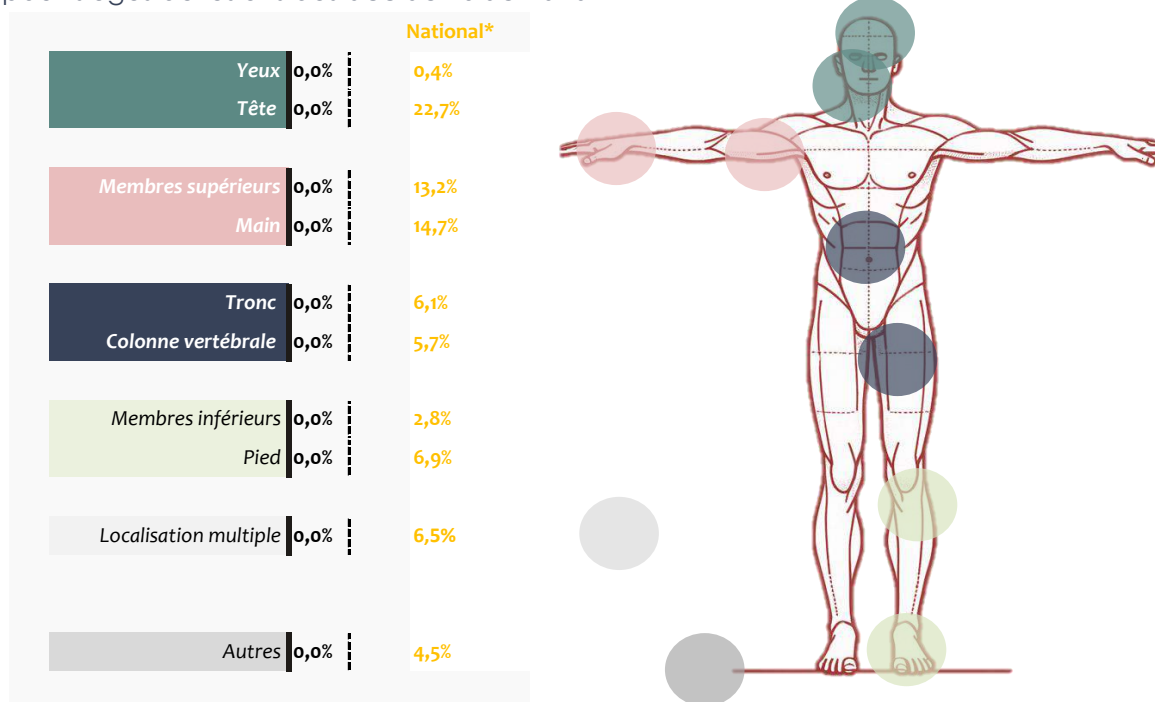
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

## 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**

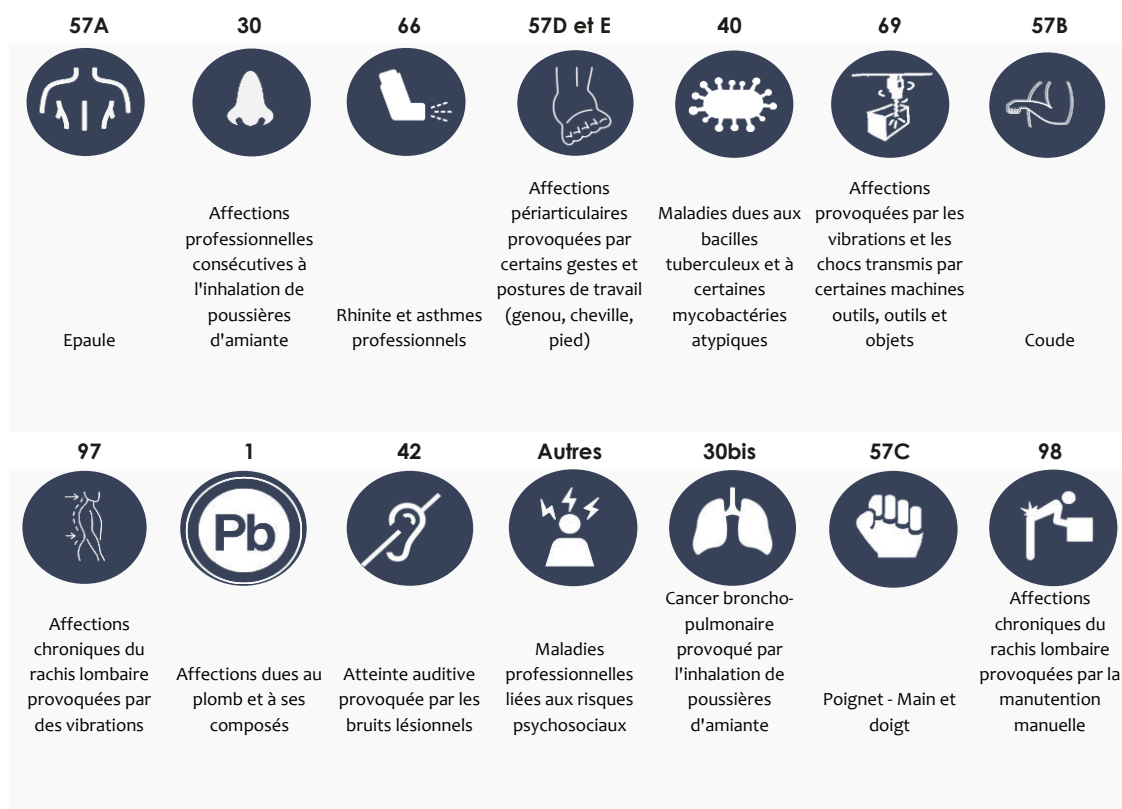


## Les maladies professionnelles

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	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	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