

**DEL2024-013**



**MAIRIE DE PEYMEINADE**

**EXTRAIT**  
**du registre des délibérations du Conseil Municipal**  
**Séance du 21 février 2024**  
**19 heures**

NOMBRES DE MEMBRES		
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
29	29	28

**OBJET : Présentation du Rapport Social Unique 2022**

Le Conseil Municipal de la commune de Peymeinade, dûment convoqué le 14 février 2024, s'est réuni le mercredi 21 février 2024 à 19 heures en salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Madame Catherine SEGUIN, 1<sup>ère</sup> Adjointe assurant la suppléance du Maire empêché.

**PRÉSENTS :** Mme Catherine SEGUIN - M. Marc BAZALGETTE - Mme Catherine LE ROLLE - M. Michel DISSAUX - Mme Aleth CORCIN - M. Pierre FAURET - Mme Andrée MARCKERT - M. Jean-Luc FRANÇOIS - Mme Evelyne HIRELLE - M. Jean-Michel BATTESTI - M. Emmanuel REDA - M. Gilles CHIAPELLI - M. Christian LEBEGUE - Mme Odile DESPLANQUES - Mme Fabienne WALLON - Mme Nathalie SAGOLS - M. Pierre-François DERACHE - Mme Patricia DI SANTO - M. Joseph MATTIOLI - M. Eric VIDAL.

**ABSENTS EXCUSES SANS POUVOIR :** M. Yann GAMAIN.

**ABSENTS EXCUSES AVEC POUVOIR :** M. Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE - Mme Huguette LACROIX - M. Christian PERTICI - Mme Laetitia INNOCENTI - Mme Clarisse PIERRE - Mme Sophie PERCHERON - M. Didier MOUTTÉ - Mme Audrey MOUTTÉ.

**POUVOIRS DE :** M. Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE à Mme Catherine SEGUIN - Mme Huguette LACROIX à Mme Aleth CORCIN - M. Christian PERTICI à M. Gilles CHIAPELLI - Mme Clarisse PIERRE à M. Emmanuel REDA - Mme Sophie PERCHERON à Mme Patricia DI SANTO - M. Didier MOUTTÉ à M. Eric VIDAL - Mme Audrey MOUTTÉ à M. Joseph MATTIOLI.

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE :** Pierre-François DERACHE.

**DOMAINE / THÈME : RESSOURCES HUMAINES**

**RAPPORTEUR : Pierre FAURET**

**SYNTHÈSE**

Les administrations sont tenues d'élaborer chaque année un Rapport Social Unique (RSU).

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans la collectivité.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du RSU portant sur les données de l'année 2022.

**Vu** le Code général de la fonction publique et notamment l'article L253-5 ;

**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** le débat et l'avis rendu sur RSU 2022 par le Comité Social Territorial le 13 février 2024 ;

**Vu** la consultation de la commission du personnel et de la qualité de service le 13 février 2024.

**Monsieur Pierre FAURET expose au Conseil Municipal :**

**Considérant** que le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents au sein de la collectivité, de comparer la situation des hommes et des femmes et de suivre l'évolution de cette situation et enfin, d'apprécier la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ;

**Considérant** que le RSU est établi autour de plusieurs thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences...) ;

**Considérant** que le RSU a pour vocation à rassembler en un seul document et donc à se substituer aux divers rapports tels que : le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

**Considérant** que les données du RSU sont valorisées au travers d'un rapport de synthèse qui reprend les principaux indicateurs : effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme, etc.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du Rapport Social Unique 2022 ci-annexé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **DE PRENDRE ACTE** du Rapport Social Unique 2022 de la commune, ci-annexé ;
- **DE DIRE** que l'avis du Comité Social Territorial sur ce rapport et la présente délibération seront transmis au Centre de Gestion des Alpes Maritimes.

Peymeinade, le 21 février 2024

Pour le Maire empêché,  
La 1<sup>ère</sup> Adjointe  
Catherine SEGUIN



Le Secrétaire de séance,  
Pierre-François DERACHE

Accusé de réception en préfecture  
006-210600953-20240221-DEL2024-013-DE  
Date de télétransmission : 27/02/2024  
Date de réception préfecture : 27/02/2024



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



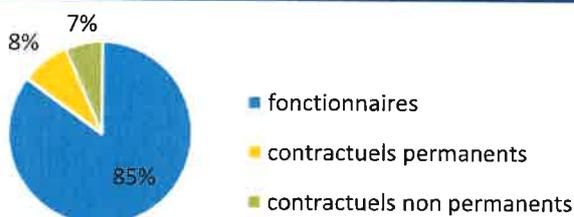
## COMMUNE DE PEYMEINADE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

### Effectifs

#### 107 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 91 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



#### 1 contractuel permanent en CDI

#### Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

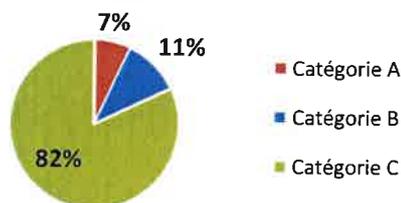
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

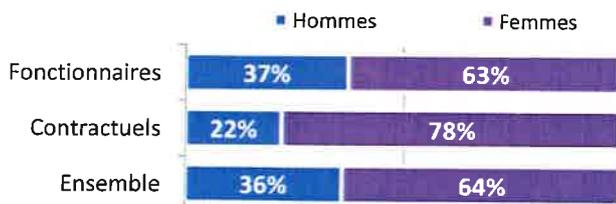
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	33%	31%
Technique	48%	56%	49%
Culturelle	1%	11%	2%
Sportive			
Médico-sociale	9%		8%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	3%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

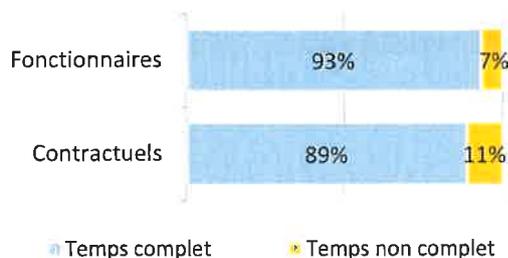


#### Les principaux cadres d'emplois

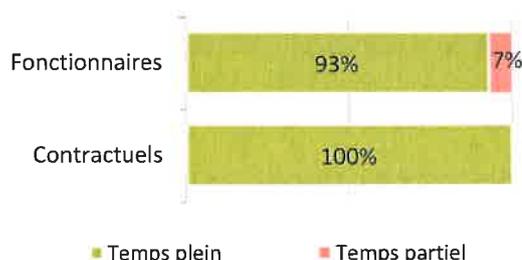
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	13%
Rédacteurs	7%
ATSEM	7%

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	33%	
Technique	11%	20%

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

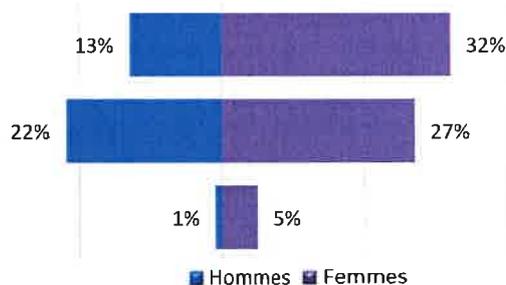
3% des hommes à temps partiel  
9% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,76	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,17	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,90</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	40,36	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### 108,27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 89,91 fonctionnaires
- > 13,92 contractuels permanents
- > 4,44 contractuels non permanents

197 051 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	8,01 ETPR
Catégorie B	12,17 ETPR
Catégorie C	83,65 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### En 2022, 8 arrivées d'agents permanents et 13 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
105 agents	100 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires		
	↗	2,2%
Contractuels	↘	-43,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-4,8%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	38%
Mutation	23%
Démission	23%
Départ à la retraite	15%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	38%
Voie de mutation	25%
Arrivées de contractuels	25%
Intégration directe	13%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

### 27 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 25 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

### 2 lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

### Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### 65 avancements d'échelon et 15 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 64,81 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>7 111 091 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>4 608 908 €</b>	➔	<b>Soit 64,81 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 161 860 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	547 140 €		93 108 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	75 354 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	30 312 €		
Supplément familial de traitement :	18 027 €		
Indemnité de résidence :	18 695 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

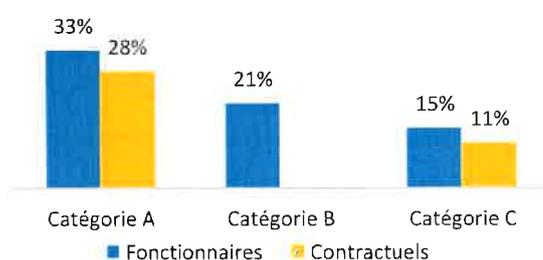
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 240 €	s	35 121 €		30 681 €	s
Technique	s		38 544 €		27 012 €	22 644 €
Culturelle		s				s
Sportive						
Médico-sociale					26 360 €	s
Police			s		32 762 €	
Incendie						
Animation			s			s
<b>Toutes filières</b>	<b>58 820 €</b>	<b>36 106 €</b>	<b>36 739 €</b>		<b>28 265 €</b>	<b>23 235 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETP

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,3 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>17,49%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>15,87%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,30%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ 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
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 8349,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 168 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 20 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	4,03%	1,61%	3,82%	0,82%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,47%	1,61%	5,13%	0,82%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,27%	1,61%	5,85%	0,82%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 69,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 3 en catégorie B, 5 en catégorie C

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 2 540 €  
Coût par jour de formation : 508 €

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 6 043 €

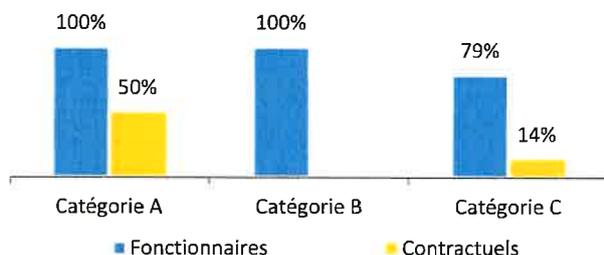
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

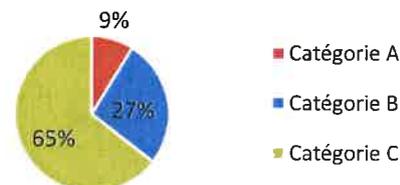
- En 2022, 77,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



- 341 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 39 515 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	22 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58%
Autres organismes	42%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	144 €	144 €
Montant moyen par bénéficiaire	12 €	12 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

- Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2022**  
**DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4

Accusé de réception en préfecture  
006-210600953-20240221-DEL2024-013-DE  
Date de télétransmission : 27/02/2024  
Date de réception préfecture : 27/02/2024



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

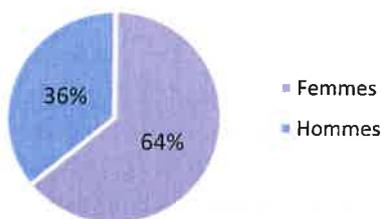
## → COMMUNE DE PEYMEINADE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

### — Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 64 femmes et 36 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

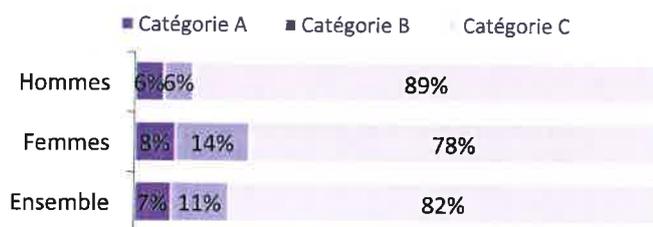


**La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme**

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

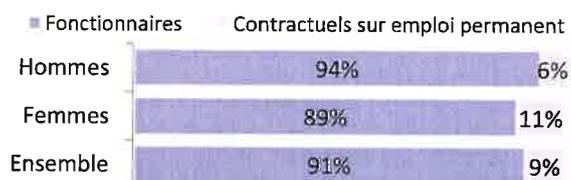
- 35,7 fonctionnaires hommes
- 54,2 fonctionnaires femmes
- 4,1 contractuels hommes
- 9,8 contractuelles femmes

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	71%	82%	61%

→ 11 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 6 % des hommes

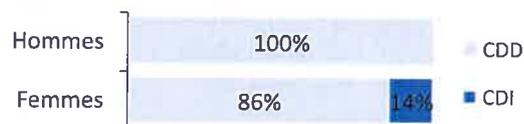


▶ 63 % des fonctionnaires sont des femmes et 37 % des hommes

▶ 78 % des contractuels permanents sont des femmes et 22 % des hommes

→ 14 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 1 agent en CDI sur 9 agents contractuels, soit 11 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	97%	3%
Technique	41%	59%
Culturelle	100%	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	-
Police	14%	86%
Incendie	-	-
Animation	100%	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des rédacteurs

Rédacteurs	100%
ASEM	100%
Adjoints administratifs	95%
Adjoints techniques	53%

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

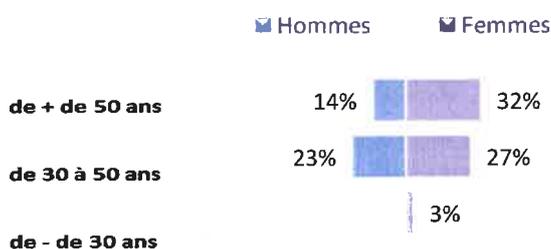
Agents de maîtrise	85%
Agents de police municipale	83%

\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

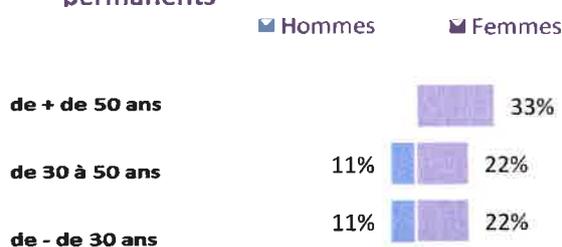
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,55	41,79	47,81
Hommes	49,12	30,00	48,06

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

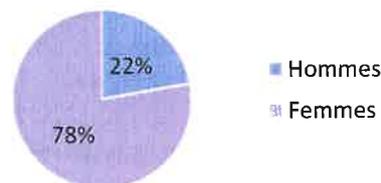


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	50%
Emplois aidés	100%
Apprentis	0%

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

27 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 25 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

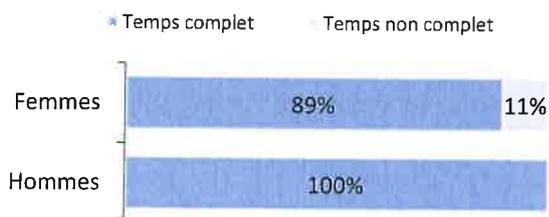
Pour rappel, 63% des fonctionnaires sont des femmes

2 lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

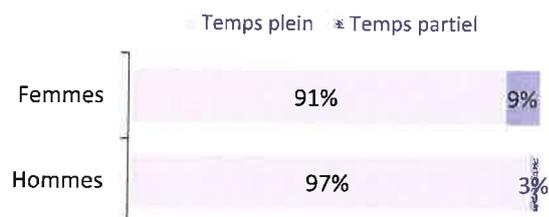
### ➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



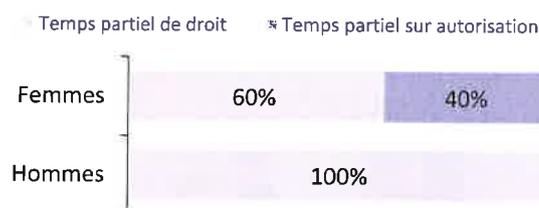
### ➤ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

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



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



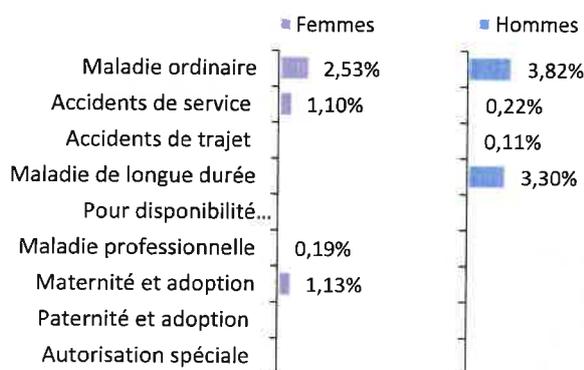
## Conditions de travail et congés

### ➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>3,63%</b>	<b>4,16%</b>
Ensemble : 3,82%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>3,81%</b>	<b>7,46%</b>
Ensemble : 5,13%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>4,94%</b>	<b>7,46%</b>
Ensemble : 5,85%		

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

### Taux d'absentéisme



### ➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 27,2 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

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

- ▶ 2 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2022

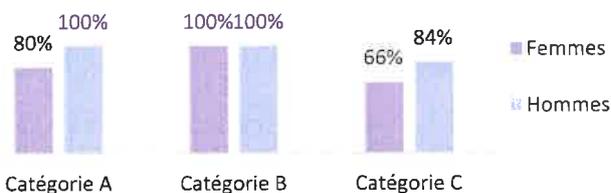
### ➤ 5 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 1 accident du travail pour 70 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 4 accidents du travail pour 37 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 256 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 44 jours d'arrêt

## Formation

➔ 77 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

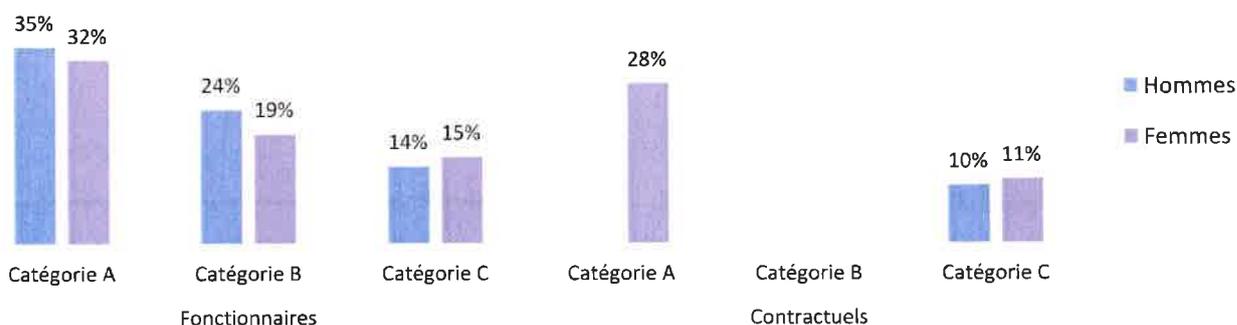


➔ 2 départs en formation pour les agents non permanents

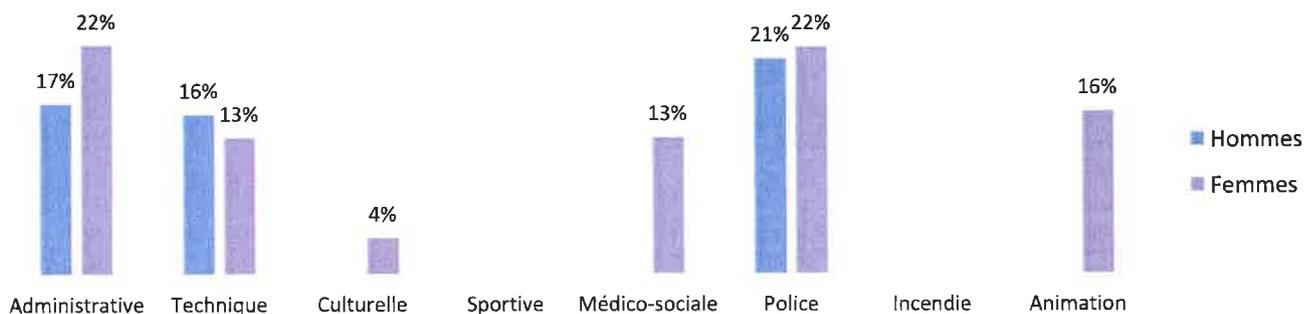
Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

## Rémunérations (agents permanents)

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



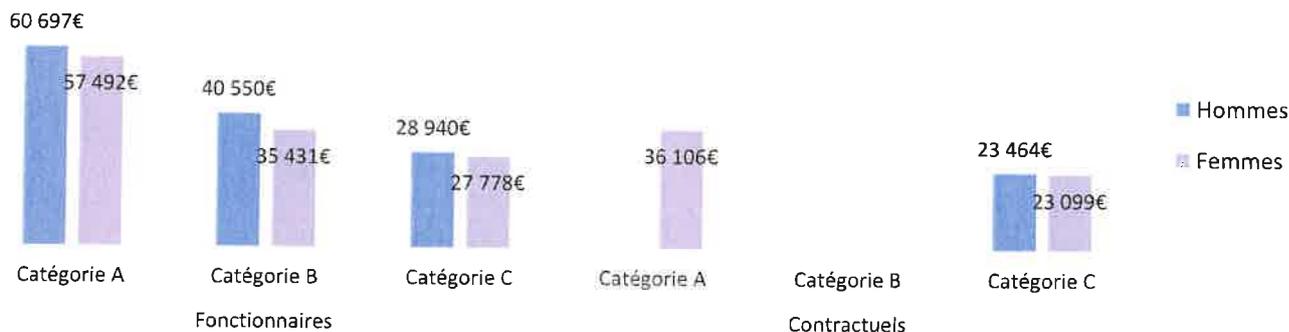
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



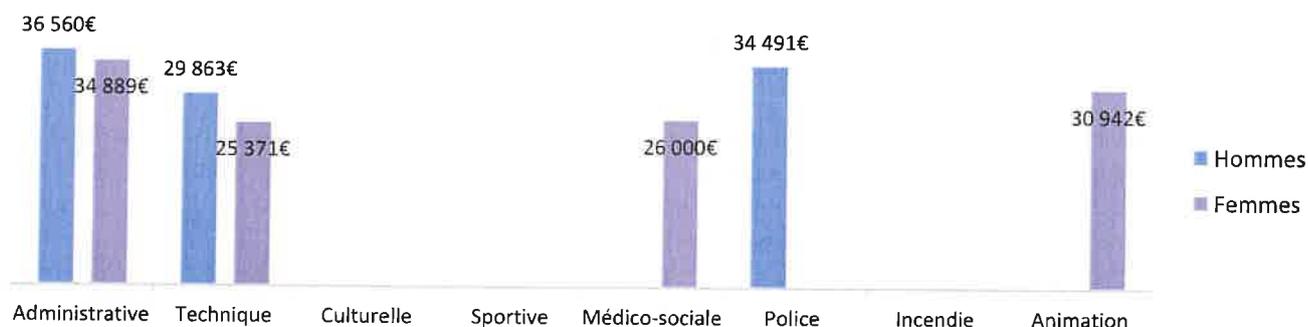
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	39%	33%	11%	17%	9%	19%
Technique	34%		26%	24%	12%	12%
Culturelle		8%				
Sportive						
Médico-sociale						13%
Police			32%		18%	22%
Incendie						
Animation				27%		6%

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



### ➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	50 936 €	s	34 457 €	s	30 242 €
Technique	s	-	s	s	27 437 €	24 765 €
Culturelle	-	s	-	-	-	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	26 000 €
Police	-	-	s	-	33 063 €	s
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	s	-	s

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## — Acte de violence ou de harcèlement

### ➤ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

### ➤ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

## ➤ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

## ➤ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

## Du diagnostic à l'action

### Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



## Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.