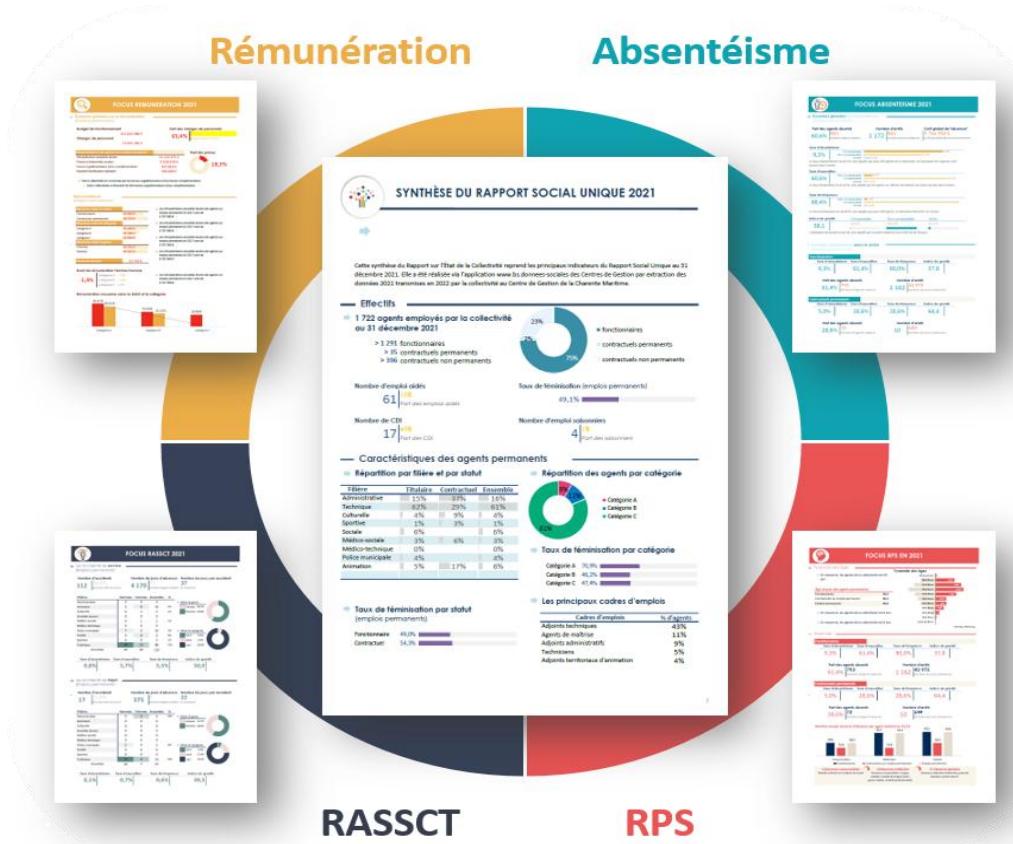


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



COMMUNE DE PEYMEINADE

2024



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



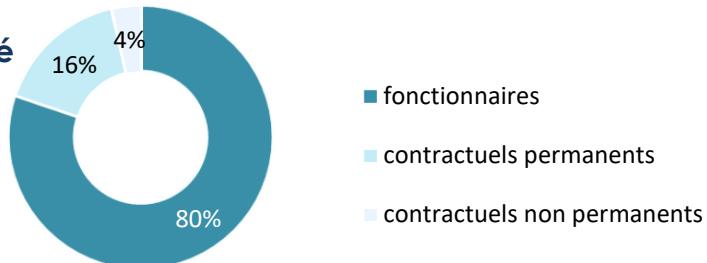
COMMUNE DE PEYMEINADE

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

Effectifs

- **111 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 89 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



Nombre d'emplois aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

64,5% |

Nombre de CDI

1 | 6%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

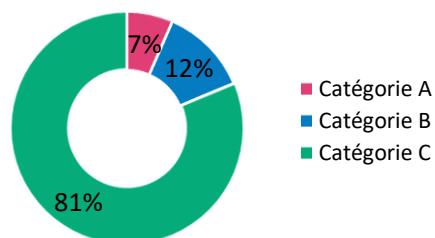
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

- **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	31%	22%	30%
Technique	46%	72%	50%
Culturelle	1%	6%	2%
Sociale	9%		7%
Police municipale	8%		7%
Animation	4%		4%

- **Répartition des agents par catégorie**



- **Taux de féminisation par catégorie**

Catégorie A 71,4% |
Catégorie B 84,6% |
Catégorie C 60,9% |

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

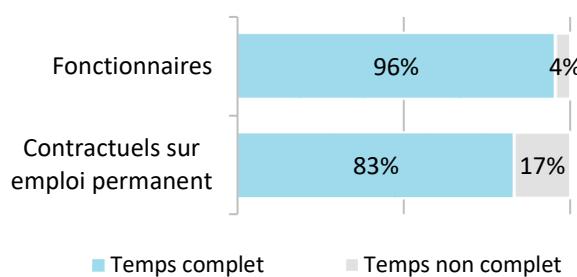
Fonctionnaire 62,9% |
Contractuel 72,2% |

- **Les principaux cadres d'emplois**

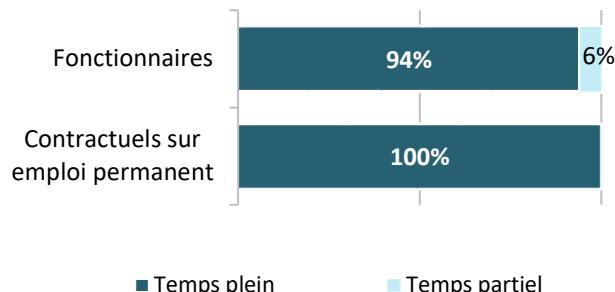
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	18%
Agents de maîtrise	14%
Rédacteurs	8%
ASEM	7%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



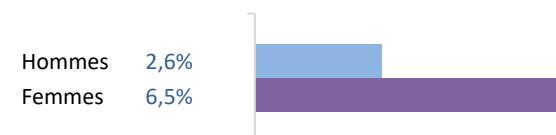
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	25,0%	Culturelle	100,0%
Technique	7,3%	Technique	15,4%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



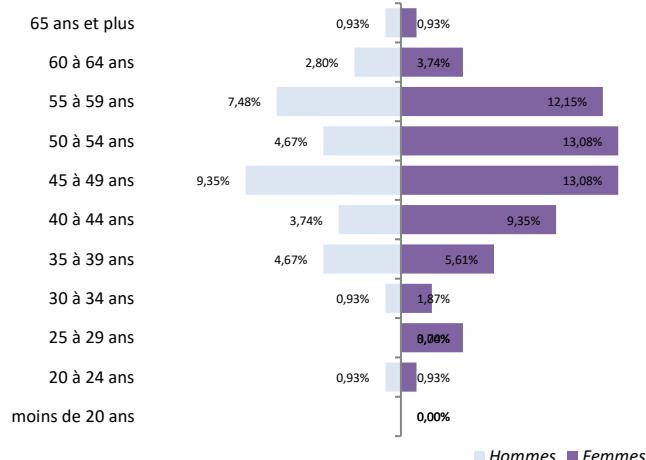
— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,3
Contractuels sur emploi permanent	39,2
Emplois permanents	48,4

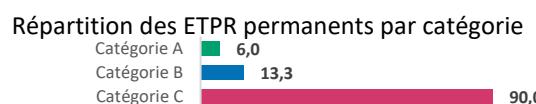
➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 112,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

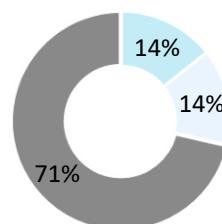
> Fonctionnaires	93,0
> Contractuels sur emploi permanent	16,3
> Contractuels sur emploi non permanent	3,1



— Positions particulières

7,8% 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



6 départs ↑

Principaux motifs (départs nets)

Mutation (changement de collectivité)	67%
Départ à la retraite	17%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	17%

12 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Voie de mutation	42%
Remplaçants	8%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

49,4%

→ Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

6,7%

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

Part des agents avec promotion interne*

1,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	-
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 61% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 105 898 €	Charges de personnel*	4 983 706 €	Soit 61,48 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 508 787 € Primes 737 524 € SFT* 19 434 € HSC 70 855 € NBI* 29 414 € IR* 22 047 €
3 388 061 €	

*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	59 877 €	S	41 021 €	-	31 033 €	21 263 €
Animation	-	-	S	-	30 733 €	-
Culturelle	-	S	-	-	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	S	-	36 789 €	-
Sociale	-	-	-	-	28 675 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	59 735 €	-	32 663 €	S	26 677 €	25 370 €
Moyenne toute filière	59 806 €	42 204 €	39 545 €	S	28 866 €	24 490 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,77 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	23,02%
Contractuels sur emploi permanent	13,42%
Emplois permanents	21,77%

Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 2 937,75 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

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	20 100 €	150 €	1%	19 500 €	140 €	1%	10 440 €	75 €	1%	-	-	-
Catégorie B	10 308 €	185 €	2%	6 300 €	150 €	2%	-	-	-	S	S	-
Catégorie C	3 768 €	75 €	2%	3 120 €	37 €	1%	1 720 €	168 €	9%	3 400 €	167 €	5%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 14,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,09%	1,66%	3,68%	1,30%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,67%	1,66%	6,66%	1,30%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,28%	2,28%	8,10%	1,30%

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

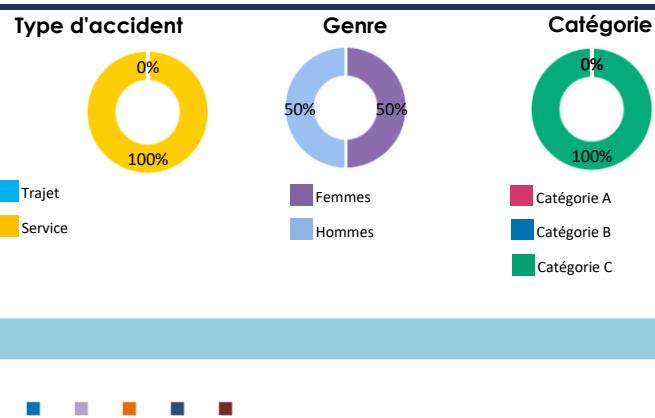
➡ **42,34 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année**

Accidents du travail

8 accidents du travail déclarés

7,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

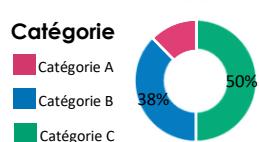
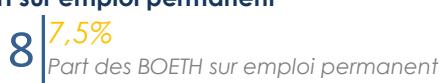
100% des accidents du travail concernent la filière Technique



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



Prévention et risques professionnels

→ 2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0 €
Existence d'un document unique (DUERP)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

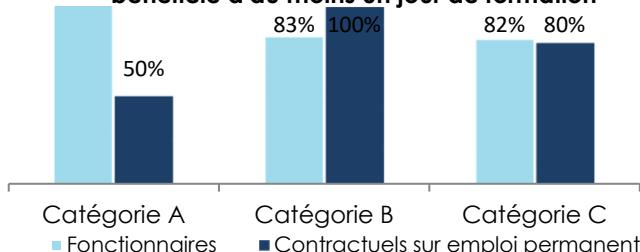
Formation

83% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

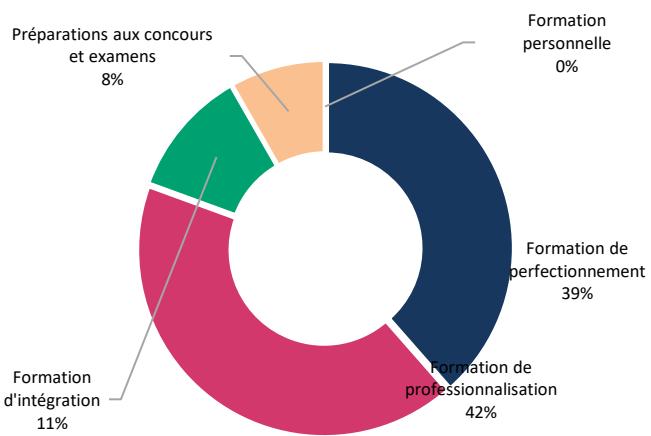
Femmes 85,5%

Hommes 78,9%

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



Repartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 60 072 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	44,6%
Autres organismes	41,7%
Formation des apprentis	5,6%
Frais de déplacement	3,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,9%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62,4%
Autres organismes	28,3%
Collectivité	9,2%
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	113 €	36 €
Nombre de bénéficiaires	1 1	1 3

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

La collectivité a engagé des négociations collectives.

Nombre de réunions des instances

CST	6
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

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.



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Poids des agents absents*

75,7% | 81
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

261 | 3 165
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

386 782 €

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

4,74% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme



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



Le taux d'exposition est de 76 %, cela signifie que 76 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 244 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 244 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 12, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 12 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,3%	77,5%	283,1%	12,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

77,5% | 69
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

252 | 3 016
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,3%	66,7%	50,0%	16,6

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

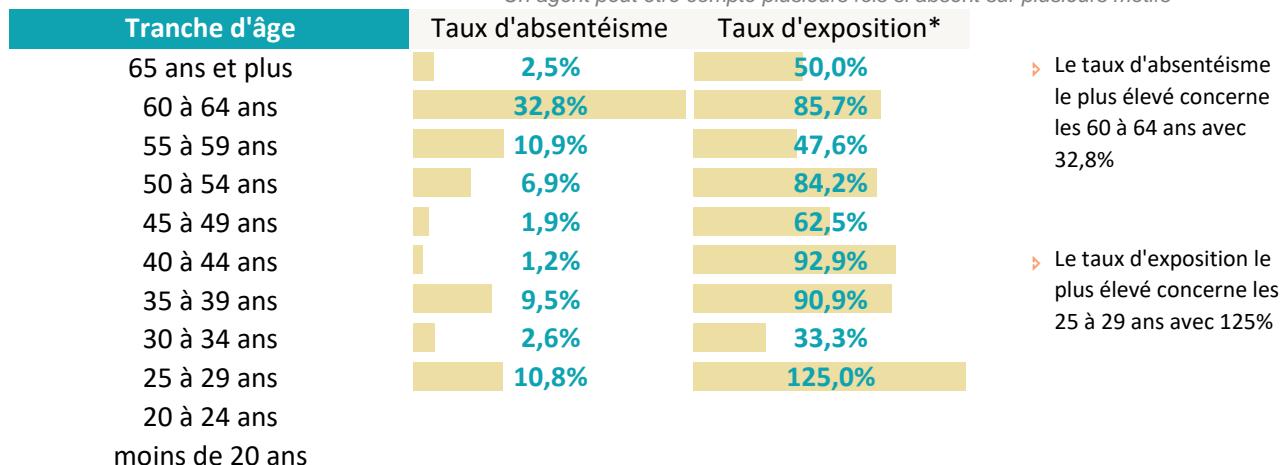
66,7% | 12
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

9 | 150
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



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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,8%	226,2%	40,2%	4,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,8%	4,7%	4,7%	66,2
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	1,6%	1,9%	1,9%	306,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,4%	1,9%	1,9%	274,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	1,2%	6,5%	2,8%	64,3
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	0,2%	2,8%	2,8%	21,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

- Pour maladie ordinaire **6,5 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**

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme **2,8%**
- ▷ Taux d'exposition **40,2%**
- ▷ Taux de fréquence **226,2%**
- ▷ Gravité **4,6 jours par arrêt**
- ▷ **43 agents absents pour maladie ordinaire**
36 fonctionnaires 7 contractuels permanents

Part des agents absents

40,2% | **43**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

242 | **1 107**
Nombre de jours d'absence

▷ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
40,45%	38,89%

Selon le genre

Femmes	Hommes
42,03%	36,84%

▷ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	2,5%
60 à 64 ans	4,1%
55 à 59 ans	5,2%
50 à 54 ans	2,8%
45 à 49 ans	1,1%
40 à 44 ans	0,8%
35 à 39 ans	3,5%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	3,2%
20 à 24 ans	10,4%
Moins de 20 ans	0,0%

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 20 à 24 ans, soit 10,4%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▷ Taux d'absentéisme **0,8%**
- ▷ Taux d'exposition **4,7%**
- ▷ Taux de fréquence **4,7%**
- ▷ Gravité **66,2 jours par arrêt**
- ▷ **5 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
5 Fonctionnaires

Part des agents absents

4,7% | **5**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

5 | **331**
Nombre de jours d'absence

▷ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,62%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,90%	7,89%

▷ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 3,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	3,0%
▷ Taux d'exposition	3,7%
▷ Taux de fréquence	3,7%
▷ Gravité	290,5 jours par arrêt
▷ 4 agents absents	
4 fonctionnaires	

Part des agents absents

3,7% | **4**
Nombre d'agents absents

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,49%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,90%	5,26%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	28,6%
55 à 59 ans	2,4%
50 à 54 ans	3,6%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
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 60 à 64 ans, soit 28,6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	1,3%
▷ Taux d'exposition	5,6%
▷ Taux de fréquence	9,3%

Part des agents absents

5,6% | **6**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **513**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,1%
▷ Taux d'exposition	21,5%
▷ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

21,5% | **23**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **53**

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

▷ Taux d'absentéisme	1,3%
▷ Taux d'exposition	50,0%
▷ Taux de fréquence	100,0%
▷ Gravité	4,8
▷ 2 agents absents	

Part des agents absents

50,0% | **2**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | **19**
Nombre de jours d'absence



Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	1,3%
► Taux d'exposition	50,0%
► Taux de fréquence	100,0%
► Indice de gravité	4,8

Part des agents absents

50,0%  Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **19**

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%  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'absences" identifiés

1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

► Les indicateurs d'absences

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

Le choix de la règle des 365ème

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

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

Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

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

Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

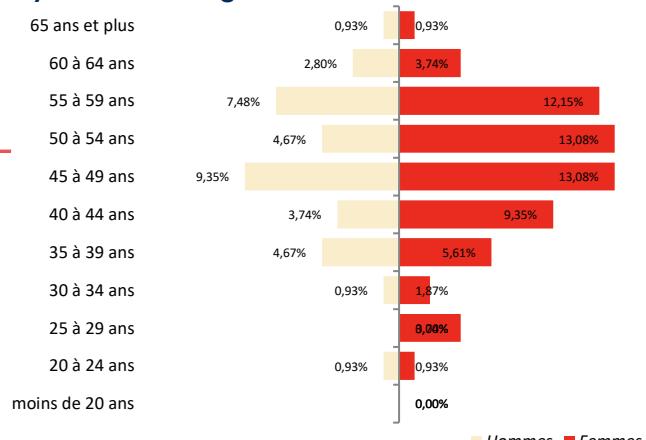
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,3
Contractuels sur emploi permanent	39,2
Emplois permanents	48,4

- En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 39 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,3%	77,5%	283,1%	12,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

77,5%	69
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

252	3 016
Nombre de jours d'absence	

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,3%	66,7%	50,0%	16,6

*Durée moyenne des arrêts

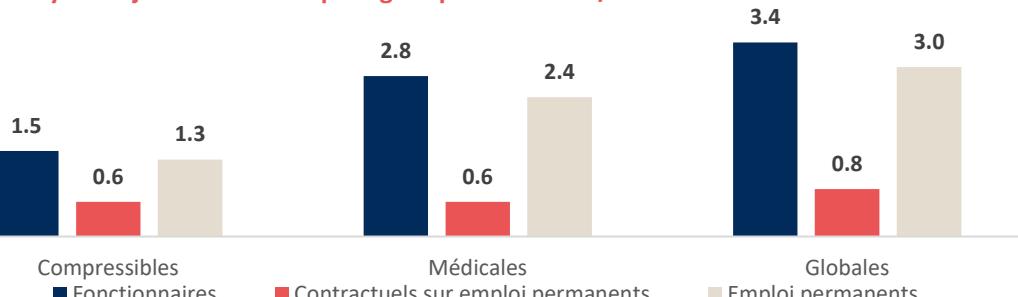
Part des agents absents

66,7%	12
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

9	150
Nombre de jours d'absence	

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

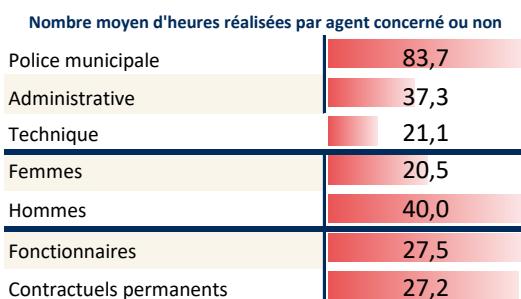
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

— Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires



Télétravail

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

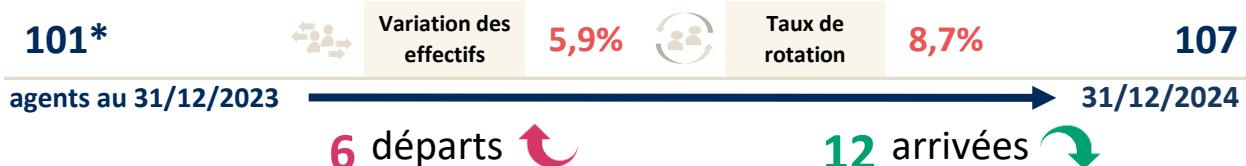
Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière ponctuelle	15
trois jours par semaine	4
de manière régulière	1
plus de trois jours par semaine en raison de sa situation	1

Administrative	18
Police municipale	1
Culturelle	1

— Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 8,7%

— Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,67 pour 100 agents permanents

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

** 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	96,4%	46
Agents de maîtrise	3,6%	12

— Documents et démarches de prévention

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



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



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



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



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



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



- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation



Prévention



Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Équipements de Protection Individuelle...)	0 €

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle



Femmes Hommes

Caégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	1
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

- Nombre de signalements

Femmes	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
	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	29	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

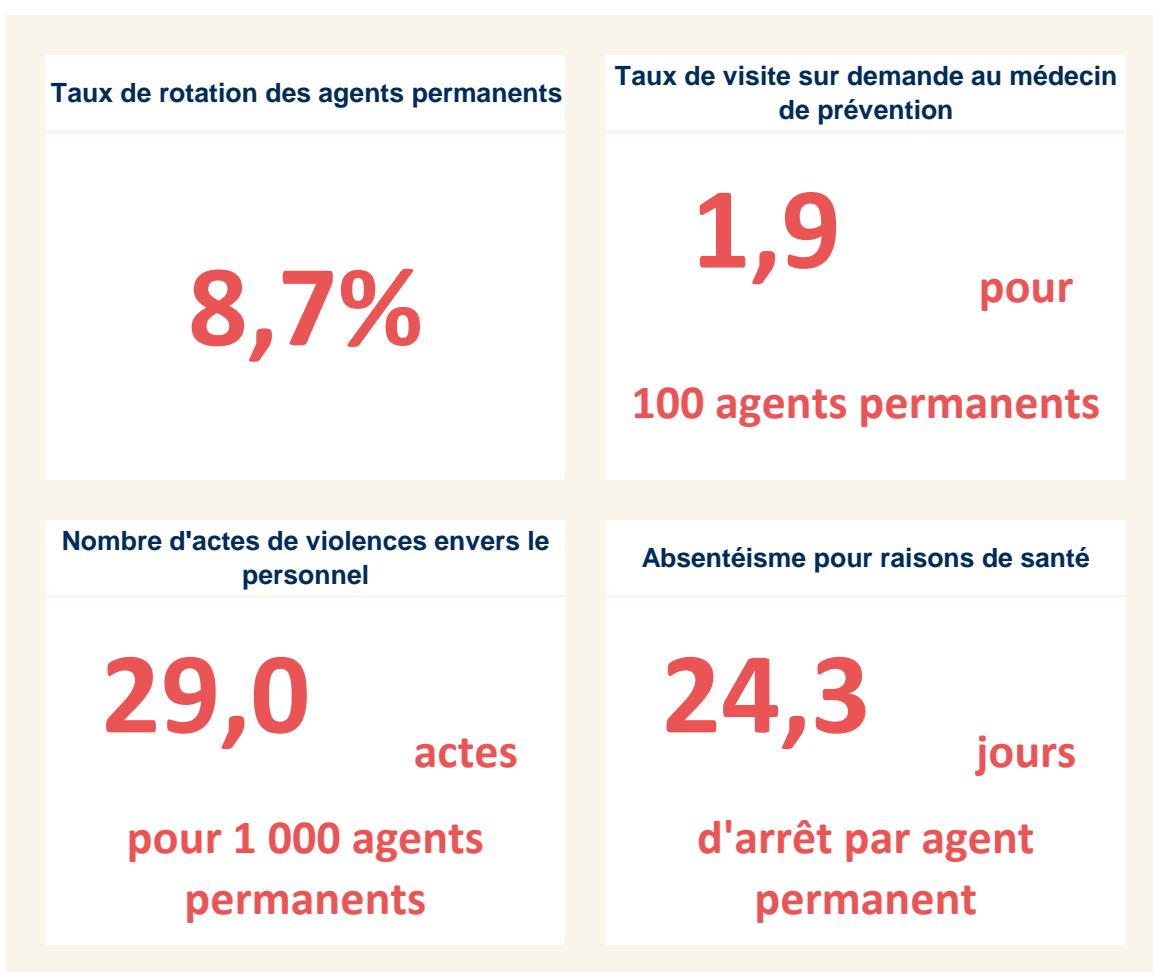
La collectivité a été concernée par des grèves

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

Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

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 : **octobre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes

Version 1



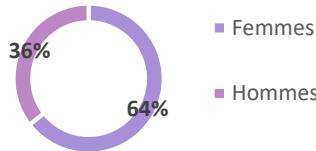
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

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

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 69 femmes et 38 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel dont 1 femme et aucun homme.

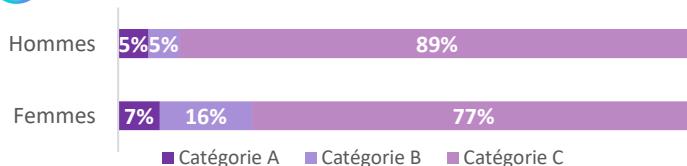
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

35,0 fonctionnaires hommes
58,0 fonctionnaires femmes
3,3 contractuels hommes
13,0 contractuels femmes

→ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	63%	
Contractuels	72%	

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



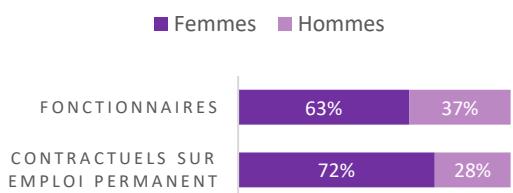
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	71%
	Catégorie B	85%
	Catégorie C	61%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem*

1	ASEM	100%
2	Rédacteurs	100%
3	Adjointes administratives	95%
4	Adjointes techniques	51%
5	Agents de maîtrise	27%

→ Répartition par statut et par genre



» Femmes « Femmes contractuelles permanentes
81% titulaires 19% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

Statut	Femmes	Hommes
CDD	92%	8%
titulaires	87%	13%

Parmi les hommes contractuels :

Statut	Femmes	Hommes
CDD	100%	0%
CDI		

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	97%	3%
Technique	43%	57%
Culturelle	100%	
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale	14%	86%
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation	100%	
Incendie secours		

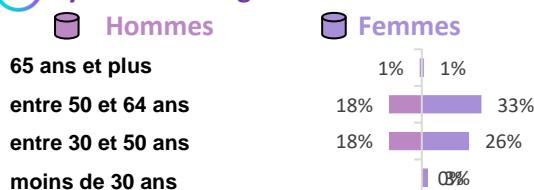
→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale*

1	Agents de police municipale	83%
2	Agents de maîtrise	73%
3	Adjoints techniques	49%
4	Adjoints administratifs	5%
5	ASEM	0%

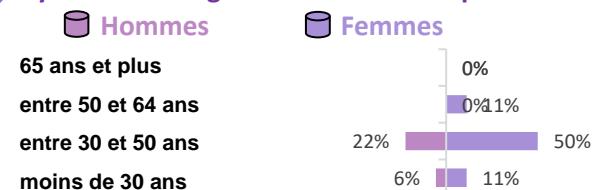
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,8	40,2	48,0
Hommes	51,0	36,5	49,1

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	
Apprentis	0%

*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

75% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

— Evolution de carrière et titularisation

→ Femmes 0 Hommes 0 nommés stagiaires dans l'année

→ Femmes 29 Hommes 15 ont bénéficié d'un avancement d'échelon

→ Femmes 2 Hommes 0 ont été titularisés

→ Femmes 0 Hommes 0 n'ont pas été titularisés

■ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

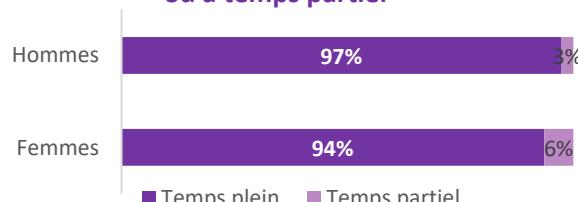
→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

» Femmes » 10%
» Hommes » 0%



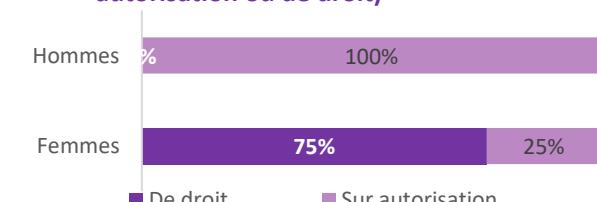
La collectivité dispose d'une charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



80% des agents à temps partiel sont des femmes.

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



Conditions de travail et congés

➡ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,1%	4,7%
Ensemble	3,7%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,5%	8,7%
Ensemble	6,7%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,5%	9,3%
Ensemble	8,1%	

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

➡ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,1%	0,7%
Accidents de trajet	0,1%	0,0%
ASA		
Grave maladie	0,9%	0,5%
Longue, grave maladie	0,6%	0,9%
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	1,9%	0,9%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	1,2%	-
Naissance ou adoption	-	0,2%

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

20,2 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

8 accidents de travail

31,8 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

5,8 accidents de travail pour 100 femmes

10,5 accidents de travail pour 100 hommes

➡ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

3 congés maternité ou adoption

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

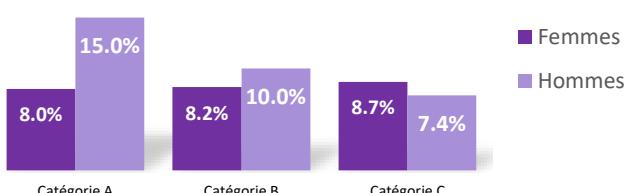
3 congés paternité ou adoption

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

Formation

➡ 280 départs en formation concernant des agents permanents

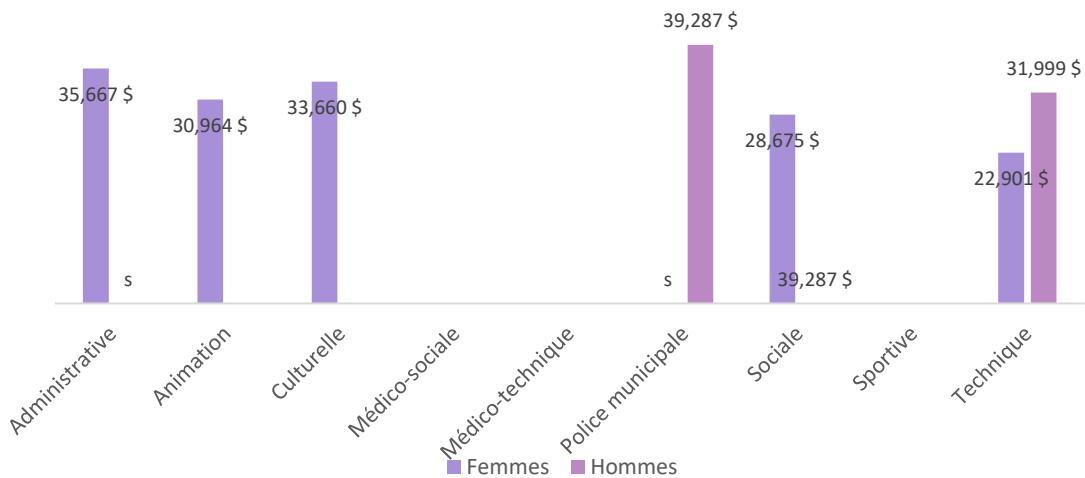
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



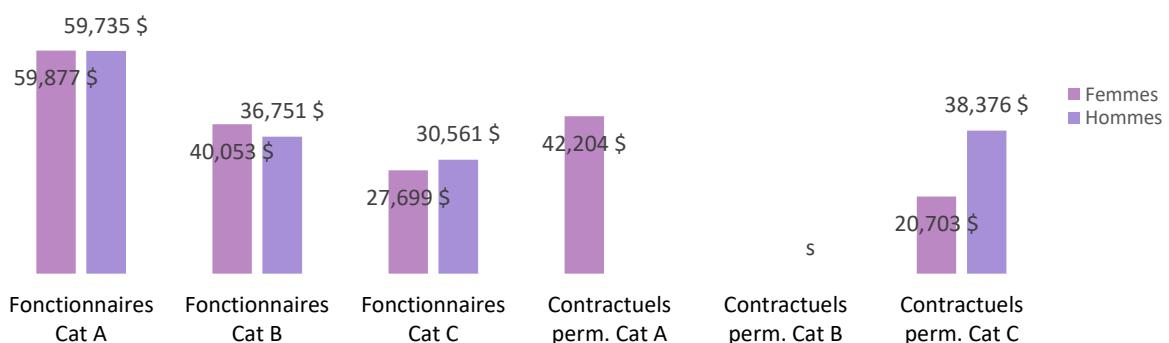
➡ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

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	-	57 125 €	-	41 021 €	s	29 413 €
Animation	-	-	-	s	-	30 733 €
Culturelle	-	s	-	-	-	s
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	37 562 €	s
Sociale	-	-	-	-	-	28 675 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	59 735 €	-	s	s	30 136 €	22 227 €

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	20 250 €	11 387 €	5 435 € ↗	-	-	1 900 €
Animation	-	3 197 €	4 873 €	-	-	-
Culturelle	-	-	7 170 €	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 487 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	9 750 € ↗	2 230 € ↘	19 640 €	6 450 €	3 207 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	21 030 €	-	2 342 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	1 718 € ↘	-	10 000 €	3 567 €

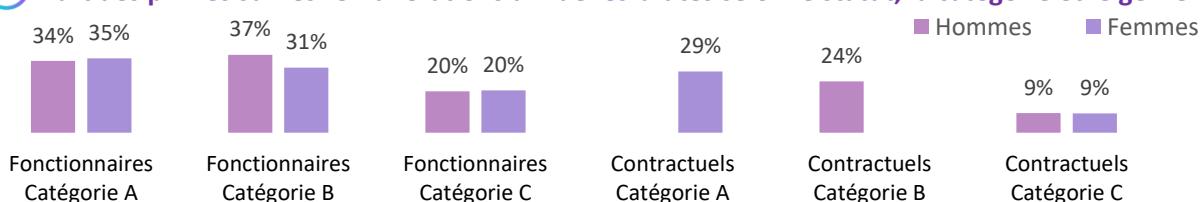
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

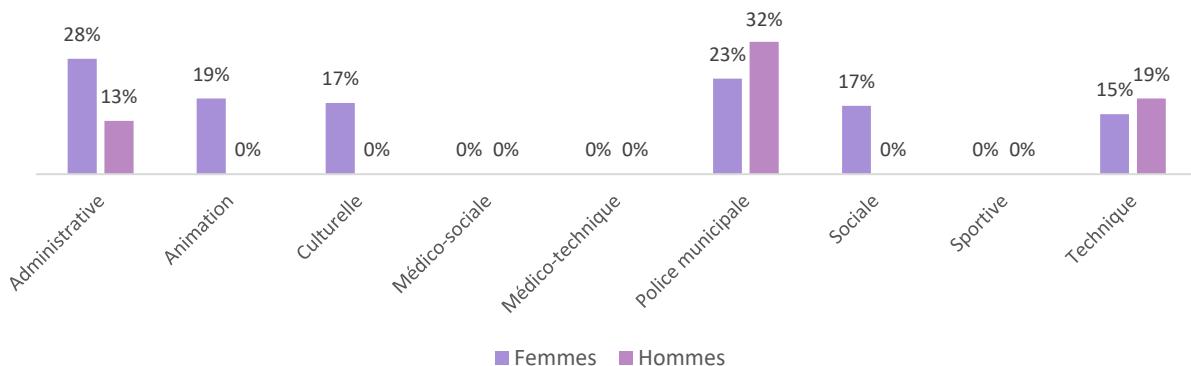
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	37%	-	33%	-	23%	s
Animation	-	-	s	-	21%	-
Culturelle	s	-	-	-	s	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	s	31%
Sociale	-	-	-	-	17%	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	34%	s	s	14%	16%

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	-	988 €	894 € ↗	-	-	866 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	141 €	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	2 901 €	2 633 €
Sociale	-	-	38 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	481 € ↘	279 € ↘	-	1 764 €	557 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	1 463 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	67 € ↘	-	-	1 780 €

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

Date de publication : octobre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

8 105 898 €

Charges de personnel

4 983 706 €

Part des charges de personnels

61,5%

55,0%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	3 388 061 €
Primes et indemnités versées	737 524 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	70 855 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	29 414 €

Part des primes



21,8%

► Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

► Votre collectivité a rémunéré 29 38 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	31 690 €
Contractuels permanents	27 001 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	53 938 €
Catégorie B	39 591 €
Catégorie C	28 185 €

Moyenne selon le genre

Hommes	33 111 €
Femmes	29 844 €

Moyenne globale

30 989 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

► La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31690 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28185 €

► La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29844 €

► La rémunération moyenne annuelle brute est de 30989 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

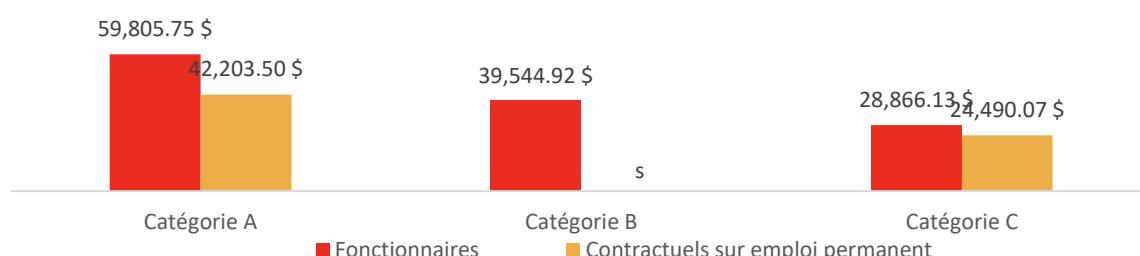
Catégorie A **-17%**

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

Catégorie B **+6,6%**

Catégorie C **-18,7%**

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



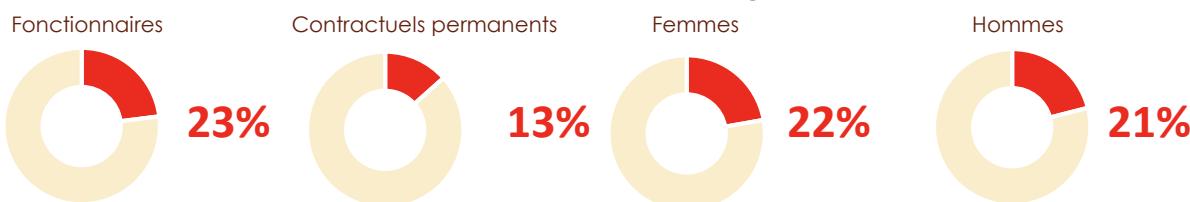
Primes (*Emplois permanents*)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

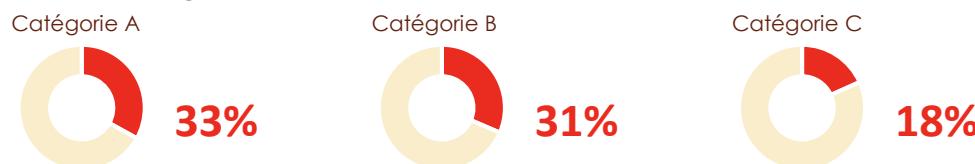
Rémunération statutaire	2 508 787 €
Primes	737 524 €
SFT*	19 434 €
HSC	70 855 €
NBI*	29 414 €
IR*	22 047 €

*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	57 125 €	-	41 021 €	-	29 413 €	-
Animation	-	-	-	-	30 733 €	-
Culturelle	s	-	-	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	s	37 562 €
Sociale	-	-	-	-	28 675 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	59 735 €	s	s	22 227 €	30 136 €
Moyenne toute filière	51 040 €	59 735 €	40 053 €	37 409 €	26 325 €	31 250 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	32,6%	33,9%	30,8%	34,8%	18,2%	18,4%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.	Nb h.	
	Femmes		Hommes
Police municipale	83,71	20,5	
Administrative	37,27	40,0	
Technique	21,12		

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	20 100 €	11 177 €	5 286 €			1 800 €
Animation		3 197 €		4 823 €		
Culturelle				7 020 €		
Sociale				3 433 €		
Technique		9 600 €	2 210 €	19 500 €	6 300 €	3 173 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	20 880 €		2 225 €			
Animation						
Culturelle						
Sociale			1 531 €			
Technique				10 000 €	3 400 €	

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			3 486 €							49 €		
Technique	3 300 €	-963 €				-1 870 €			-13 €			21 €

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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

8**25,0%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

331**5**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

41

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	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	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	4	4	8	100%
Ensemble	4	4	8	

➤ Selon le genre

Femmes 50,0%

Hommes 50,0%

➤ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,8%

Taux d'exposition

4,7%

Taux de fréquence

4,7%

Indice de gravité*

66,2

EMPLOIS PERMANENTS

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

0**0,0%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0**0**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	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	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

➤ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

➤ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

EMPLOIS PERMANENTS

*Durée moyenne des arrêts

– Les maladies professionnelles



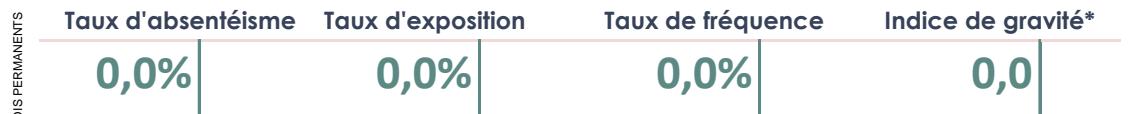
Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

➤ Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

➤ Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-



*Durée moyenne des arrêts

– Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année	Périodes de préparation au reclassement
0	0
suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle	
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	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
Mises en disponibilité d'office	0
Retraite pour invalidité	0
Licenciement pour inaptitude physique	0

– Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention	Assistants de prévention*	2	Médecins de prévention**	0
2	0			
en ETPR				
Conseillers de prévention*	0		Infirmiers**	0
ACFI*	0		Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

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 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

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

Documents et démarches de prévention

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



Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



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



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



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



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



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

6

Nombre de réunions du FSSSCT

0

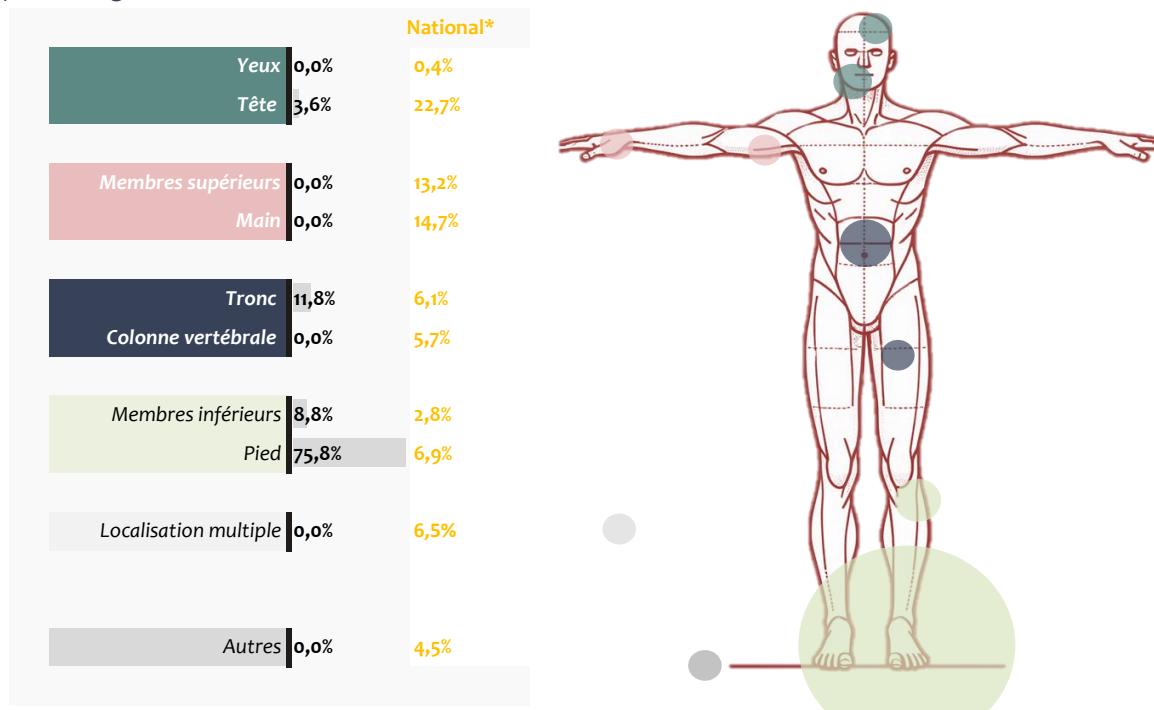
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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



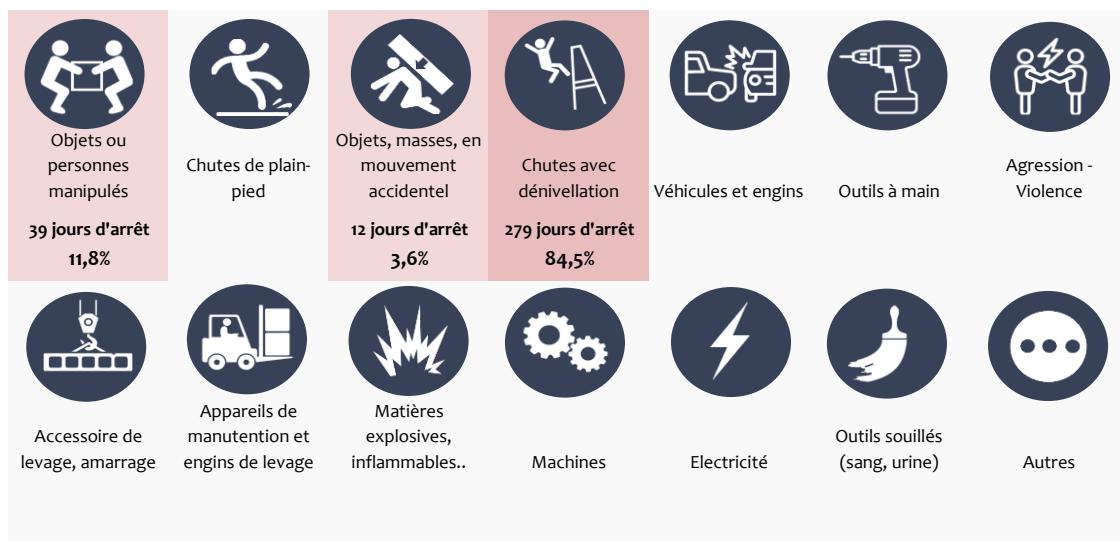
Principaux sièges de lésions des accidents de travail



► Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe au pied représentants 75,8% des jours

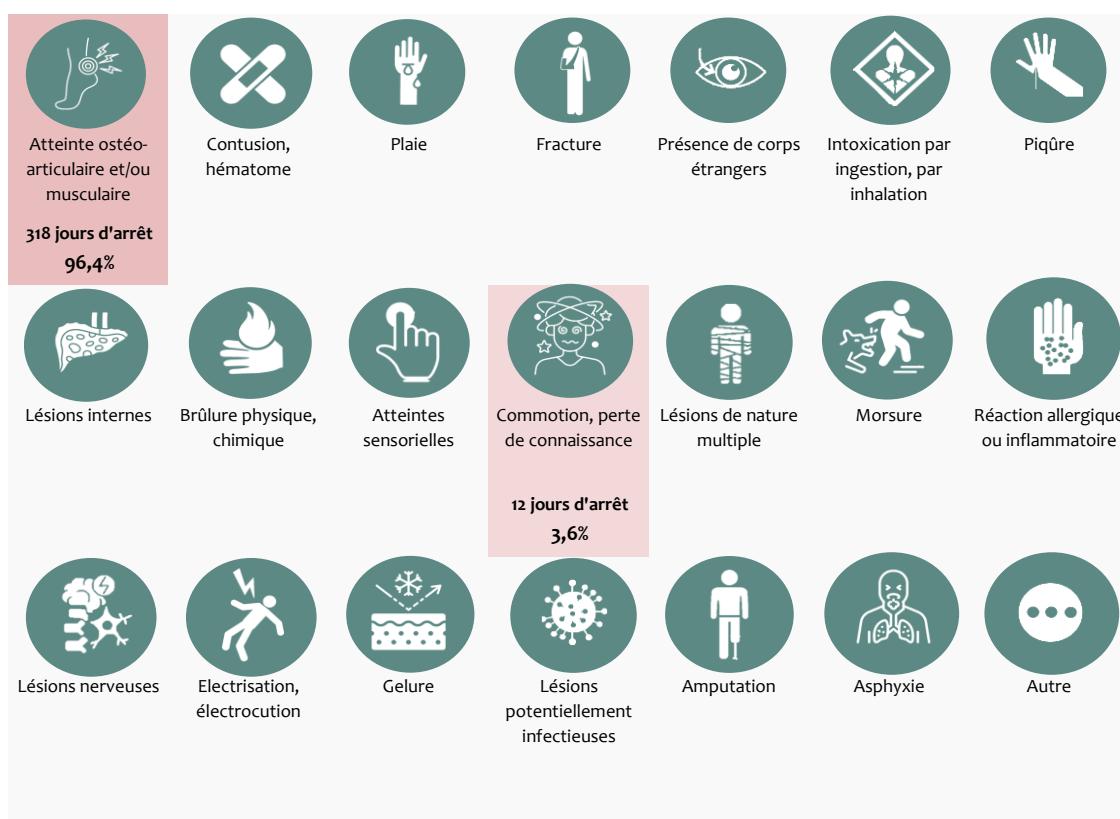
d'arrêts liés aux accidents de travail.

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



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (84,5% des jours d'arrêts)

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



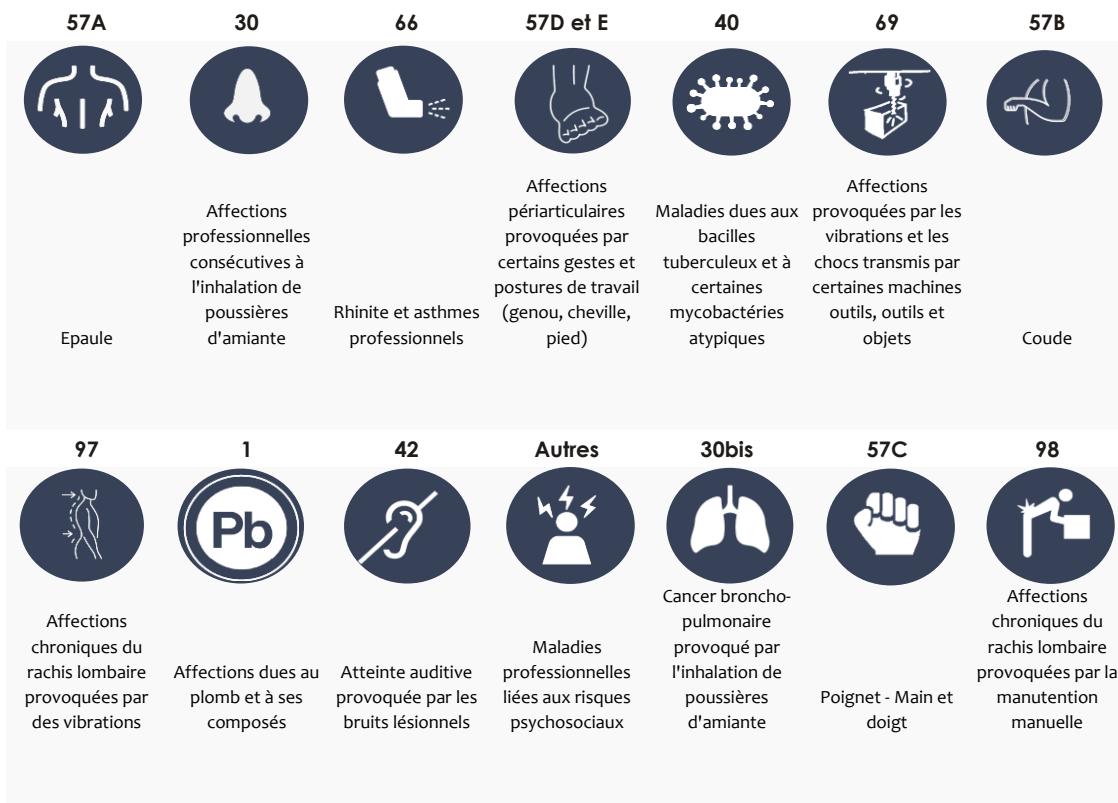
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (96,36% des jours d'arrêts)

Les maladies professionnelles

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



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



- Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✓
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	2
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	✗
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✗

- Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes

Version 1