



La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération



Absentéisme



SYNTHESE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



RASSCT

RPS

Centre de Gestion 76

2024



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



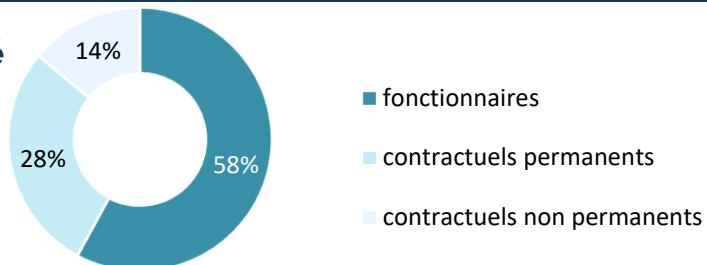
Centre de Gestion 76

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 de la Seine-Maritime.

Effectifs

→ **107 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 62 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

71,7% 

Nombre de CDI

12 40%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

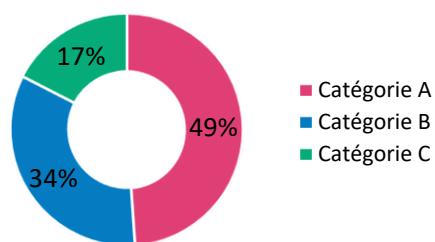
0 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

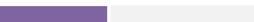
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	84%	33%	67%
Technique	5%	23%	11%
Culturelle	5%		3%
Médo-co-sociale	6%	43%	18%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Taux de féminisation par catégorie**

Catégorie A 57,8% 
 Catégorie B 83,9% 
 Catégorie C 87,5% 

→ **Taux de féminisation par statut**

(emplois permanents)

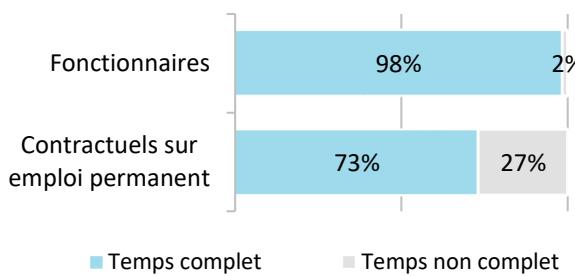
Fonctionnaire	74,2%	
Contractuel	66,7%	

→ **Les principaux cadres d'emplois**

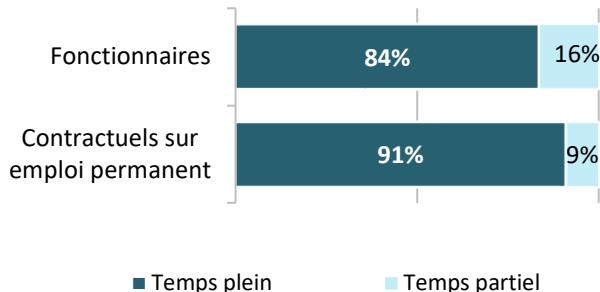
Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	30%
Attachés	21%
Adjoints administratifs	16%
Médecins	12%
Ingénieurs	8%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



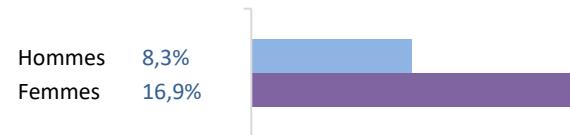
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	1,9%	Médico-sociale	53,8%
		Administrative	10,0%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



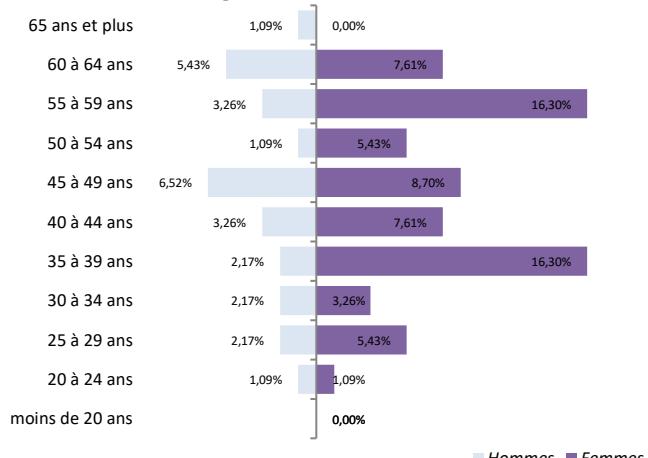
— Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

	Âge moyen
Fonctionnaires	49,0
Contractuels sur emploi permanent	42,0
Emplois permanents	46,7

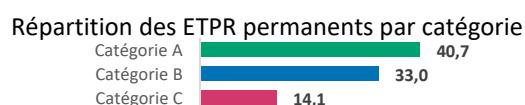
➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 112,3 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

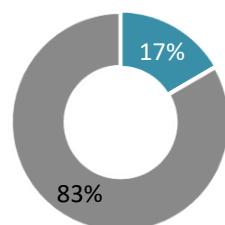
> Fonctionnaires	62,5
> Contractuels sur emploi permanent	25,4
> Contractuels sur emploi non permanent	24,4



— Positions particulières

6,1% 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



14 départs ↑

Principaux motifs (départs nets)	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	21%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	14%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures:fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière.)	7%

11 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Remplaçants	64%
Voie de mutation	36%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

38,7%

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

Part des agents avec avancement de grade

6,5%

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

Part des agents avec promotion interne*

8,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 78% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 512 854 €	Charges de personnel*	6 613 920 €		Soit 77,69 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 982 971 €
	Primes 980 207 €
	SFT* 22 172 €
	HSC 50 €
	NBI* 23 130 €

*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	59 299 €	40 093 €	38 385 €	27 876 €	31 490 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	-	s	s	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	53 390 €	79 026 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	42 294 €	s	s	s	-
Moyenne toute filière	57 338 €	57 254 €	38 356 €	31 906 €	31 314 €	s

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 24,45 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	23,04%
Contractuels sur emploi permanent	27,31%
Emplois permanents	24,45%

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

3,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi 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	9 511 €	263 €	3%	12 581 €	285 €	2%	12 422 €	183 €	1%	12 918 €	188 €	1%
Catégorie B	6 339 €	213 €	3%	7 153 €	326 €	4%	3 091 €	233 €	7%	s	s	-
Catégorie C	4 993 €	142 €	3%	4 091 €	42 €	1%	s	s	-	-	-	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

→ En moyenne, 10,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 18,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,99%	5,11%	3,68%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,78%	5,11%	4,89%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,80%	6,90%	5,49%	0,00%

Cf. p8 *Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences*

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

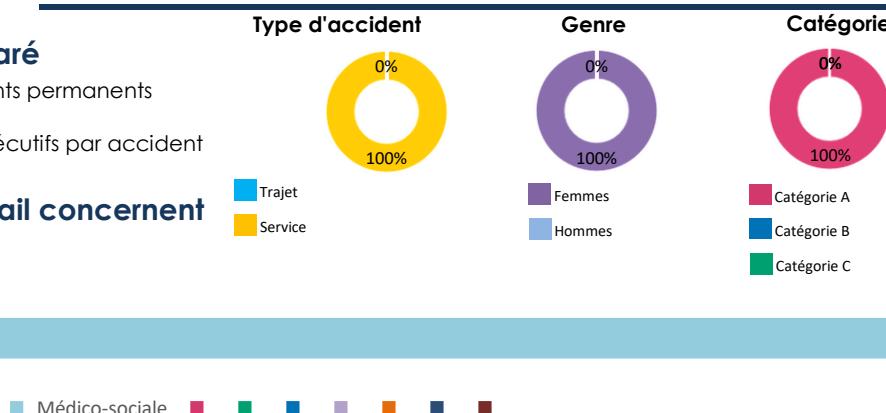
➡ 38,32 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

→ Un accident du travail déclaré

1.1 accidents du travail pour 100 agents permanents

100% des accidents du travail concernent la filière Médico-sociale



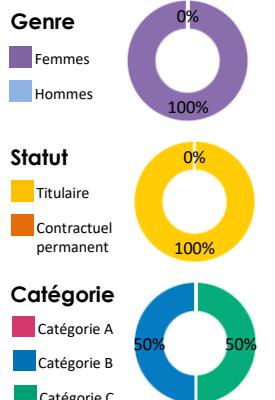
Handicap

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

4 | 4,3%

Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

→ 10 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	89 €
Existence d'un document unique (DUERP)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✓
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓

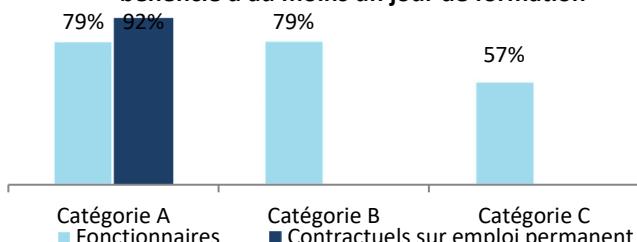
Formation

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

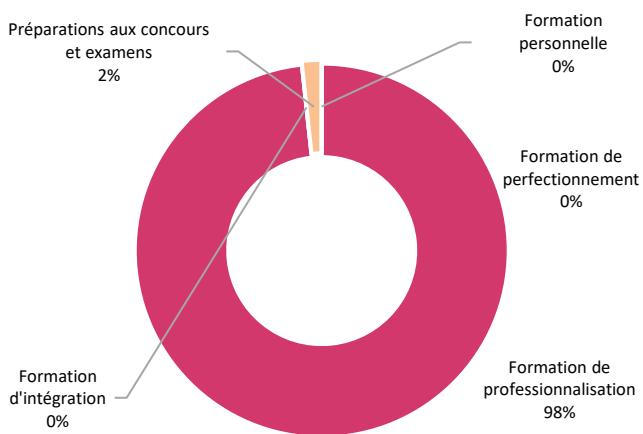
Femmes 75,8%

Hommes 76,9%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 63 547 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	61,5%
Autres organismes	37,5%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	1,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	69,7%
Autres organismes	29,5%
Collectivité	0,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	160 €	114 €
Nombre de bénéficiaires	70	69

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	14
CAP	5
CCP	4

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons**

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

51,1% | 47
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

61 | 1 842
Nombre de jours d'absence

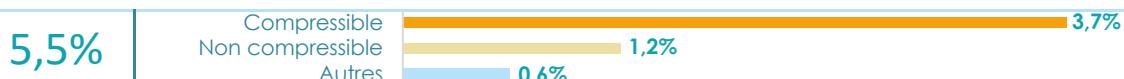
Coût global de l'absence tout statut*

263 293 €

3,09% des dépenses de fonctionnement

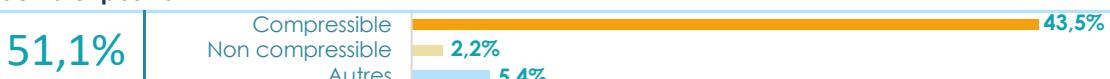
*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme



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

Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 51 %, cela signifie que 51 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



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

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 30, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 30 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,8%	45,2%	59,7%	29,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

45,2% | 28
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

37 | 1 086
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
6,9%	63,3%	80,0%	31,5

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

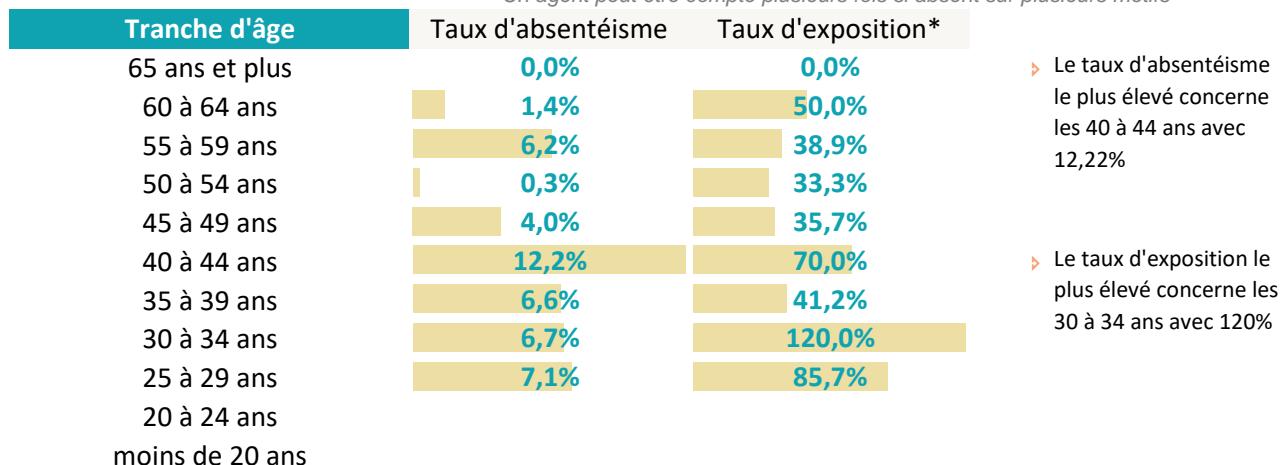
63,3% | 19
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

24 | 756
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'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,6%	57,6%	42,4%	22,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	1,1%	1,1%	40,0
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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,2%	2,2%	2,2%	202,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,4%	2,2%	2,2%	73,0
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%	3,3%	3,3%	18,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

- Pour maladie ordinaire **1,4 arrêt par agent absent**
- Pour accidents du travail imputables au service **Aucun arrêt**
- Pour accidents du travail imputables au trajet **Aucun arrêt**

Contractuels permanents

- Pour maladie ordinaire **1,4 arrêt par agent absent**
- Pour accidents du travail imputables au service **1 arrêt par agent absent**
- Pour accidents du travail imputables au trajet **Aucun arrêt**

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	3,6%
► Taux d'exposition	42,4%
► Taux de fréquence	57,6%
► Gravité	22,6 jours par arrêt
► 39 agents absents pour maladie ordinaire	
25 fonctionnaires	14 contractuels permanents

Part des agents absents

42,4% | 39
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

53 | 1 197
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
40,32%	46,67%

Selon le genre

Femmes	Hommes
42,42%	42,31%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 6,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,1%
► Taux d'exposition	1,1%
► Taux de fréquence	1,1%
► Gravité	40 jours par arrêt
► 1 agent absent suite à des accidents (service ou trajet)	
	1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

1,1% | 1
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 40
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	3,33%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,52%	0,00%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	2,2%
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 30 à 34 ans, soit 2,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	1,2%
► Taux d'exposition	2,2%
► Taux de fréquence	2,2%
► Gravité	202,5 jours par arrêt
► 2 agents absents	
2 fonctionnaires	

Part des agents absents

2,2%  Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2  Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,23%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
3,03%	0,00%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,6%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	10,0%
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 40 à 44 ans, soit 10%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,6%
► Taux d'exposition	5,4%
► Taux de fréquence	5,4%

Part des agents absents

5,4%  Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 200

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

► Taux d'absentéisme	0,0%
► Taux d'exposition	0,0%
► Taux de fréquence	0,0%
► Gravité	-
► 0 agent absent	

Part des agents absents

0,0%  Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0  Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

— Zoom sur la maladie ordinaire

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



— 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



— 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 : **août 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

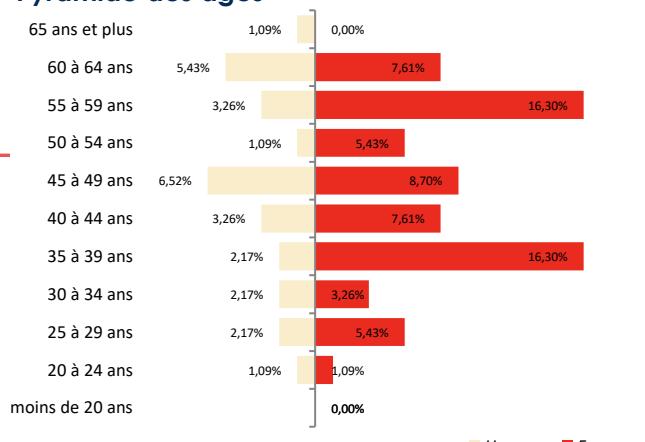
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,0
Contractuels sur emploi permanent	42,0
Emplois permanents	46,7

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 42 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,8%	45,2%	59,7%	29,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

45,2%	28
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

37	1 086
Nombre de jours d'absence	

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
6,9%	63,3%	80,0%	31,5

*Durée moyenne des arrêts

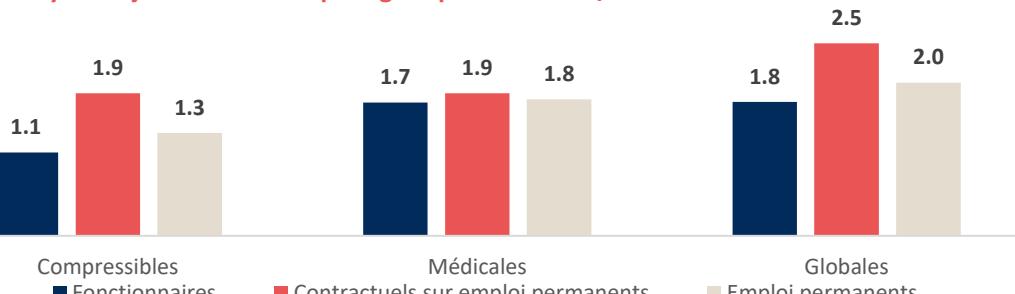
Part des agents absents

63,3%	19
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

24	756
Nombre de jours d'absence	

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

— Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Administrative	0,0
Femmes	0,0
Hommes	0,0
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	0,1

Télétravail

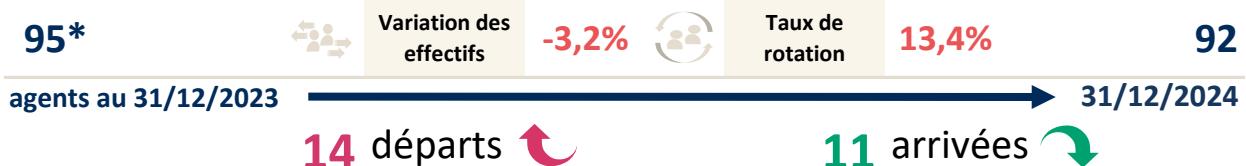
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	61
sur des jours flottants	61
un jour par semaine	61
de manière régulière	55
de manière ponctuelle	6
Administrative	47
Technique	6
Médico-sociale	2

— Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 13,4%

— Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 1,09 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	1,0
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
Infirmiers en soins généraux	100,0% 40

— 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

14

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

89 €

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 €	7	0€
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	7	0€
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	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...)	89 €		

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

5

5,4%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Caégorie A

0

0

Catégorie B

2

0

Catégorie C

2

1

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

0

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

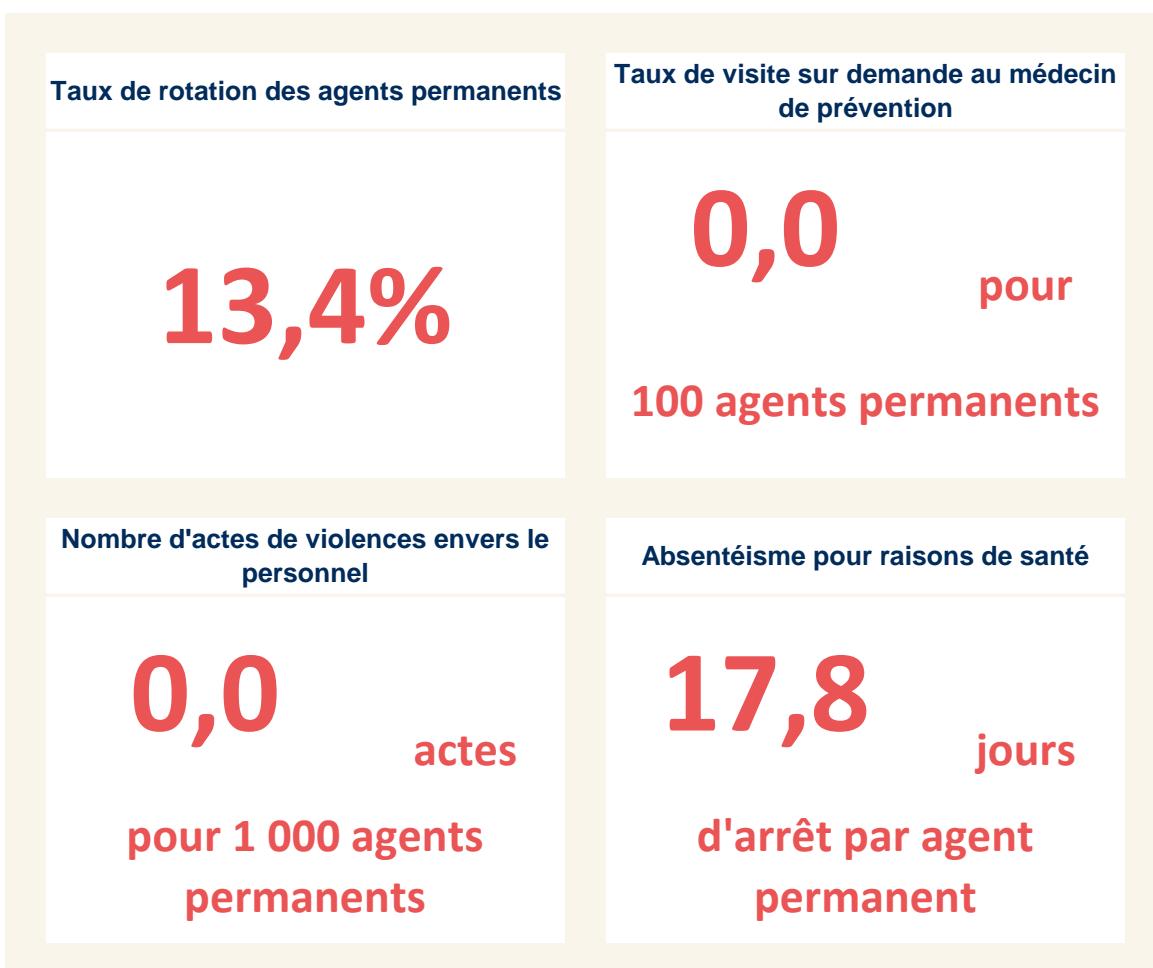
Femmes	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

- Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève	Heure de décharges d'activité de services
Sur mot d'ordre national	3	Auxquelles ont droit les organisations syndicales
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées
Non précisé, autres	0	155

- 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 : **août 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Version 1



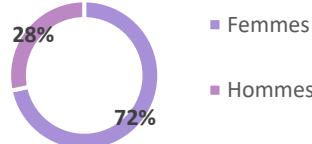
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

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

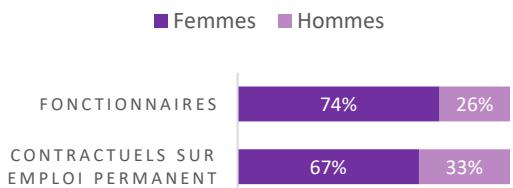
→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 66 femmes et 26 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

→ Répartition par statut et par genre



» Femmes «

70% titulaires 30% contractuelles permanentes

Parmi les **femmes** contractuelles :

65% CDD 35% CDI

» Hommes «

62% titulaires 38% contractuels permanents

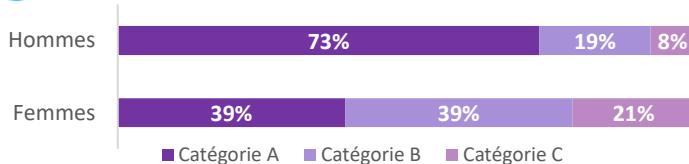
Parmi les **hommes** contractuels :

50% CDD 50% CDI

→ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	74%	
Contractuels	67%	

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :
 Catégorie A : 58%
 Catégorie B : 84%
 Catégorie C : 88%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

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

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	30%	70%
Culturelle	67%	33%
Sportive		
Sociale		
Police municipale		
Médico-sociale	71%	29%
Médico-technique		
Animation		
Incendie		

→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ingénieurs*

1	Adjoints administratifs	93%
2	Rédacteurs	89%
3	Médecins	55%
4	Attachés	53%
5	Ingénieurs	43%

1	Ingénieurs	57%
2	Attachés	47%
3	Médecins	45%
4	Rédacteurs	11%
5	Adjoints administratifs	7%

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,8	40,8	46,4
Hommes	49,4	44,5	47,5

→ 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

*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

40% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

— Evolution de carrière et titularisation

→ Femmes 0 Hommes 0
nommés stagiaires dans l'année

→ Femmes 16 Hommes 8
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

→ Femmes 0 Hommes 0
ont été titularisés

Femmes 0 Hommes 0
n'ont pas été titularisés

— Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

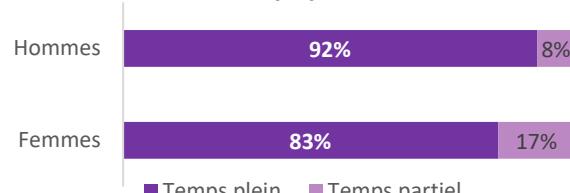
→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

» Femmes « 11%
» Hommes « 8%



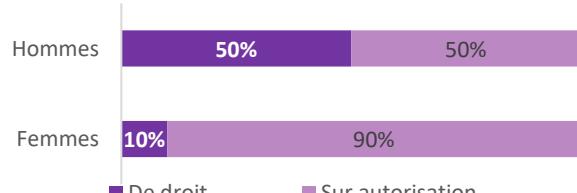
La collectivité dispose d'une charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



83% 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)	3,7%	3,6%
Ensemble	3,7%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,4%	3,6%
Ensemble	4,9%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,0%	4,2%
Ensemble	5,5%	

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

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

19,7 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

13,3 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

➡ Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

1 accident de travail

1,5 accident de travail pour 100 femmes

- Aucun accident de travail pour les hommes

➡ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption

3 congés paternité ou adoption

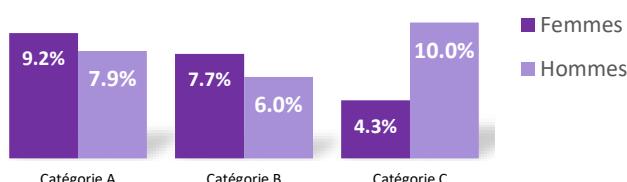
40 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

➡ 98 départs en formation concernant des agents permanents

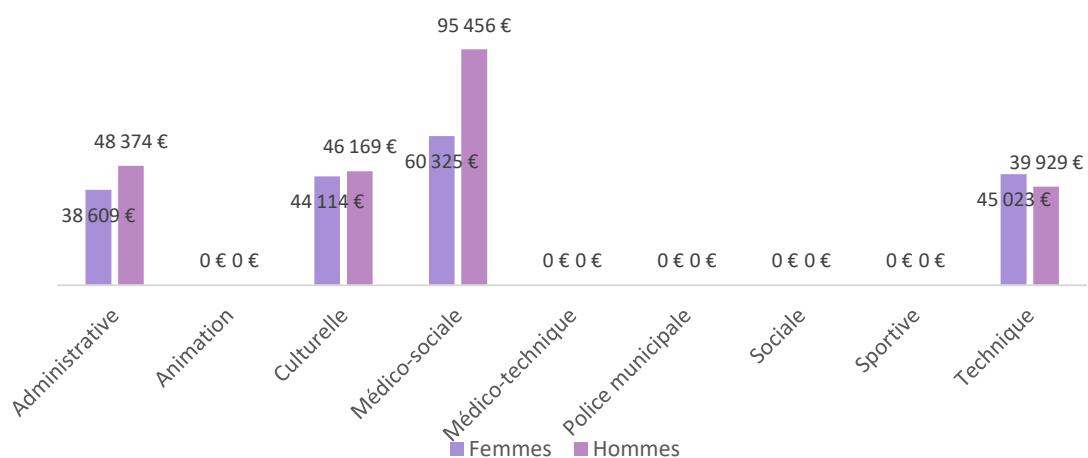
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique

➡ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

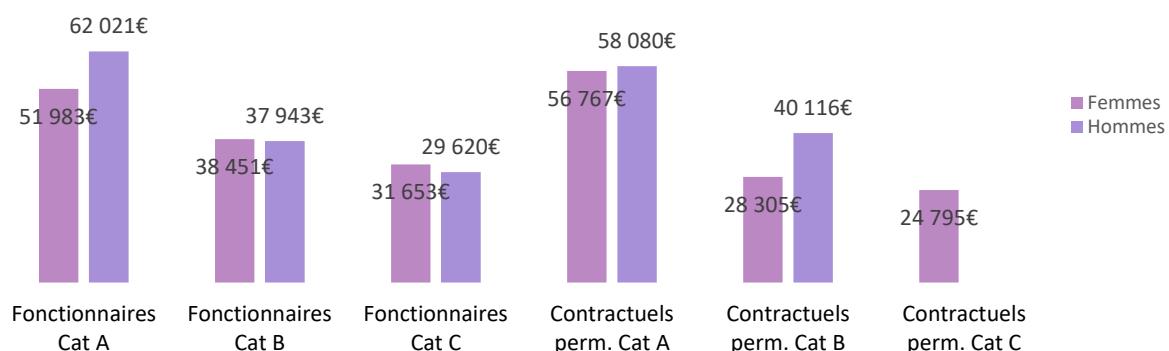


Rémunérations (agents permanents)

→ 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	54 393 €	51 698 €	36 640 €	37 724 €	s	30 843 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	s	s	-	-
Médico-sociale	95 456 €	60 325 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	42 066 €	45 023 €	41 688 €	-	s	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	12 284 € ↗	6 583 € ↘	5 136 € ↘	12 179 €	6 738 €	5 389 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	8 177 € ↘	5 849 € ↘	-	8 251 €	5 907 €	-
Médico-sociale	6 924 € ↘	-	-	23 514 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	12 012 €	9 715 €	3 010 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 295 € ↗	3 172 €	239 €	6 613 €	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	7 525 €	-	-	-	-
Médico-sociale	16 499 € ↘	-	-	22 727 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	9 154 € ↗	-	-	8 477 €	8 612 €	-

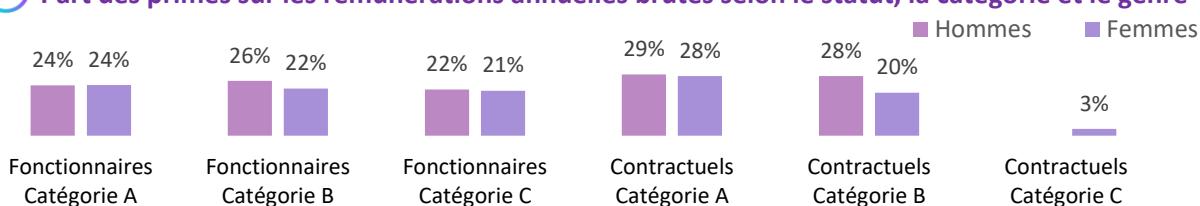
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

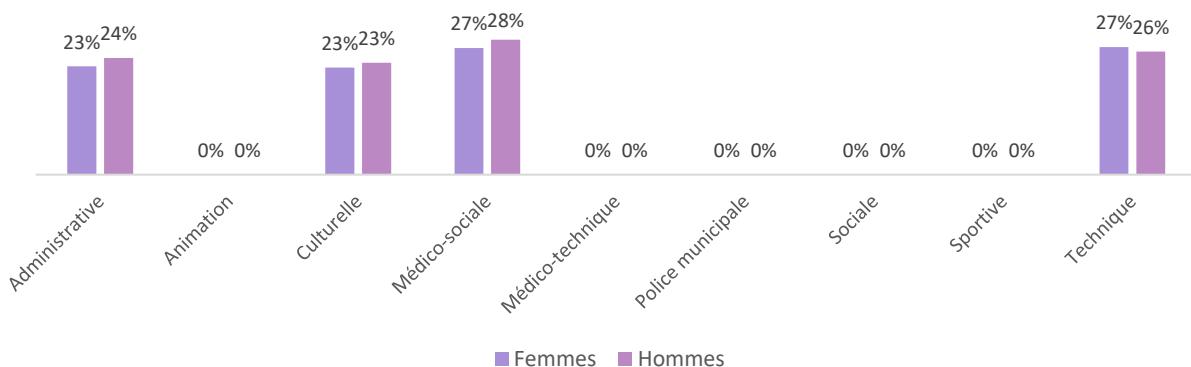
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	27%	24%	22%	25%	20%	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	s	s	-	-
Médico-sociale	27%	28%	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	27%	27%	-	27%	-	s

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	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	23 €	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes

↘ en faveur des hommes

Date de publication : août 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

8 512 854 €

Charges de personnel

6 613 920 €

Part des charges de personnels

77,7% | 21,5%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	4 008 530 €
Primes et indemnités versées	980 207 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	50 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	23 130 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 3 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	43 000 €
Contractuels permanents	52 158 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	57 296 €
Catégorie B	37 716 €
Catégorie C	30 660 €

Moyenne selon le genre

Hommes	52 598 €
Femmes	42 558 €

Moyenne globale

45 645 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 43000 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30660 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 42558 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 45645 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -10,2%

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

Catégorie B -1,9%

Catégorie C +4%

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

57,338.45 \$, 253.99 \$



Catégorie A

■ Fonctionnaires



Catégorie B

■ Contractuels sur emploi permanent



Catégorie C

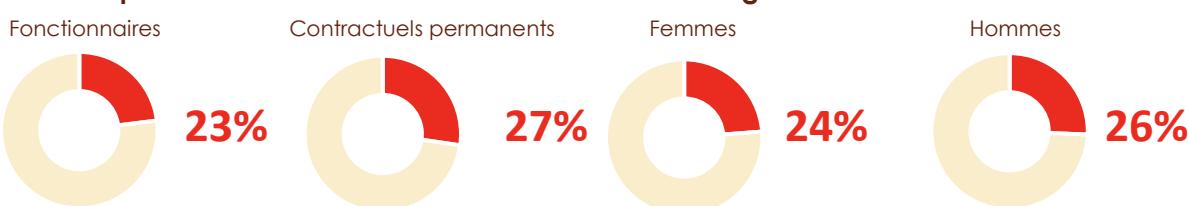
Primes (*Emplois permanents*)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

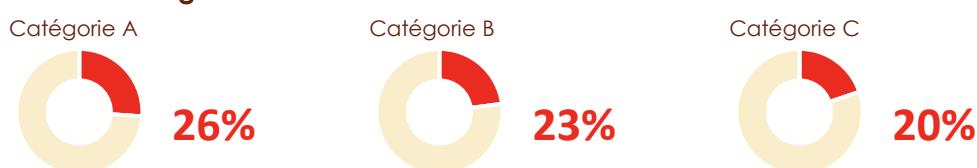
Rémunération statutaire	2 982 971 €
Primes	980 207 €
SFT*	22 172 €
HSC	50 €
NBI*	23 130 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre

(*Emplois permanents*)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	51 698 €	54 393 €	37 724 €	36 640 €	30 843 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	s	s	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	60 325 €	95 456 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	45 023 €	42 066 €	-	41 688 €	-	s
Moyenne toute filière	54 768 €	60 374 €	37 577 €	38 275 €	30 843 €	29 620 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	26,4%	25,8%	22,1%	26,2%	19,5%	21,7%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.	Nb h.		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	0,05		0,0	

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	11 905 €	6 370 €	4 993 €	11 861 €	6 483 €	5 301 €
Culturelle	7 819 €	5 629 €		8 075 €	5 488 €	
Médico-sociale	6 834 €			23 250 €		
Technique				12 012 €	9 240 €	3 010 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 068 €	3 010 €	239 €	6 503 €		
Culturelle		5 326 €				
Médico-sociale	16 354 €			22 484 €		
Technique	8 955 €			8 287 €	8 260 €	

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	43 €	-113 €	-308 €	2 564 €			61 €	-42 €	54 €	117 €		
Culturelle	-256 €	141 €					182 €	-199 €				
Médico-sociale	-16 416 €			-6 130 €			-174 €			-98 €		
Technique				668 €						9 €		

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 : **août 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

40

1

Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

40

en moyenne

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Administrative

0

0

0

0

Animation

0

0

0

0

Culturelle

0

0

0

0

Incendie secours

0

0

0

0

Médico-sociale

0

1

1

100%

Médico-technique

0

0

0

Police municipale

0

0

0

Sociale

0

0

0

Sportive

0

0

0

Technique

0

0

0

Ensemble

0

1

1

➤ Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

➤ Selon la catégorie

Cat A 100,0%

Cat B 0,0%

Cat C 0,0%

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

1,1%

Taux de fréquence

1,1%

Indice de gravité*

40,0

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre de jours par accident

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Administrative

0

0

0

0

Animation

0

0

0

0

Culturelle

0

0

0

0

Incendie secours

0

0

0

0

Médico-sociale

0

0

0

0

Médico-technique

0

0

0

0

Police municipale

0

0

0

0

Sociale

0

0

0

0

Sportive

0

0

0

0

Technique

0

0

0

0

Ensemble

0

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

*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



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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

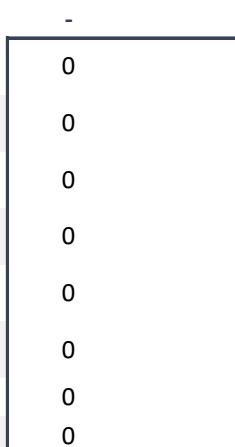
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique



- Agents affectés à la prévention



Assistants de prévention*	0	Médecins de prévention**	9
Conseillers de prévention*	1	Infirmiers**	6
ACFI*	1	Autres personnels*	8

*en nombre d'agents

**en ETPR

– Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

14

89 €

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

Montant en €

0 €

Nombre de jours

7

Coût moyen

0€

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

0 €

7

0€

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

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...)

89 €

– 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

23

Nombre de réunions du FSSSCT

0

0

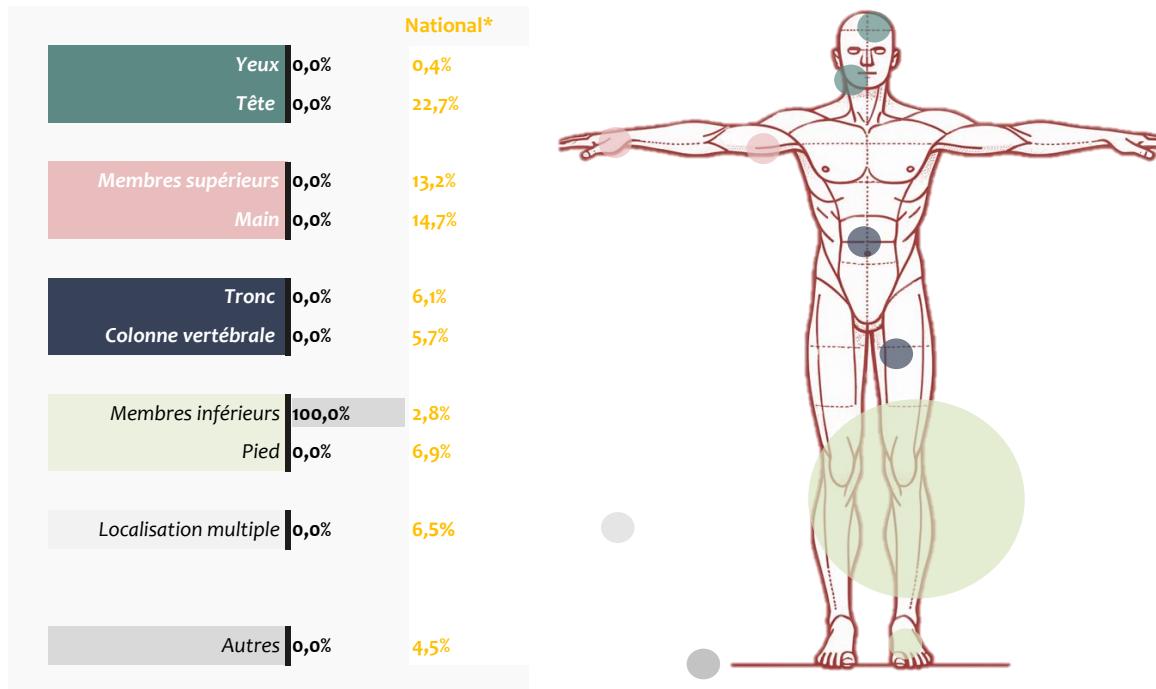
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

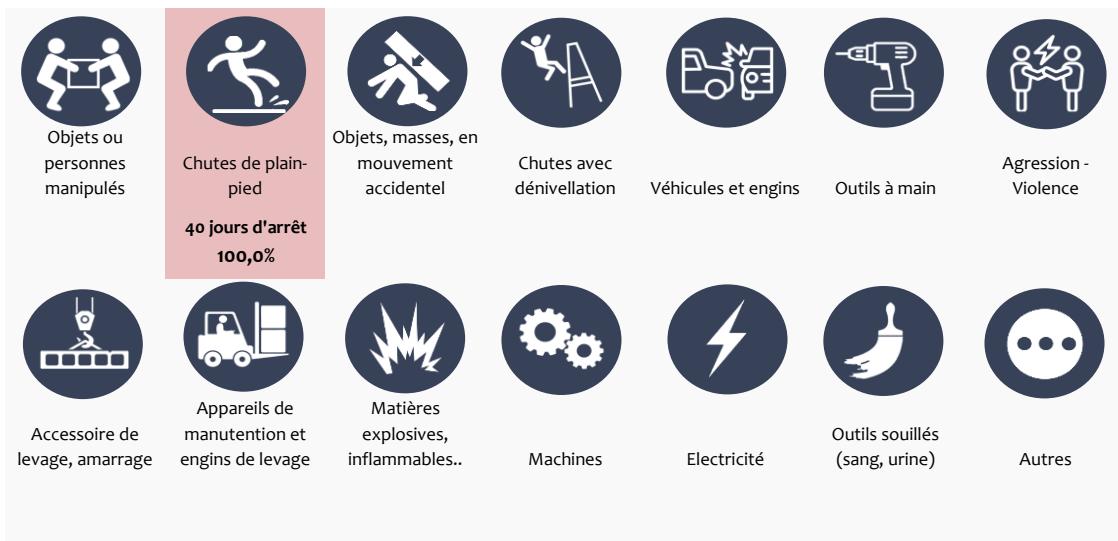


Principaux sièges de lésions des accidents de travail



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentants 100% 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 (100% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



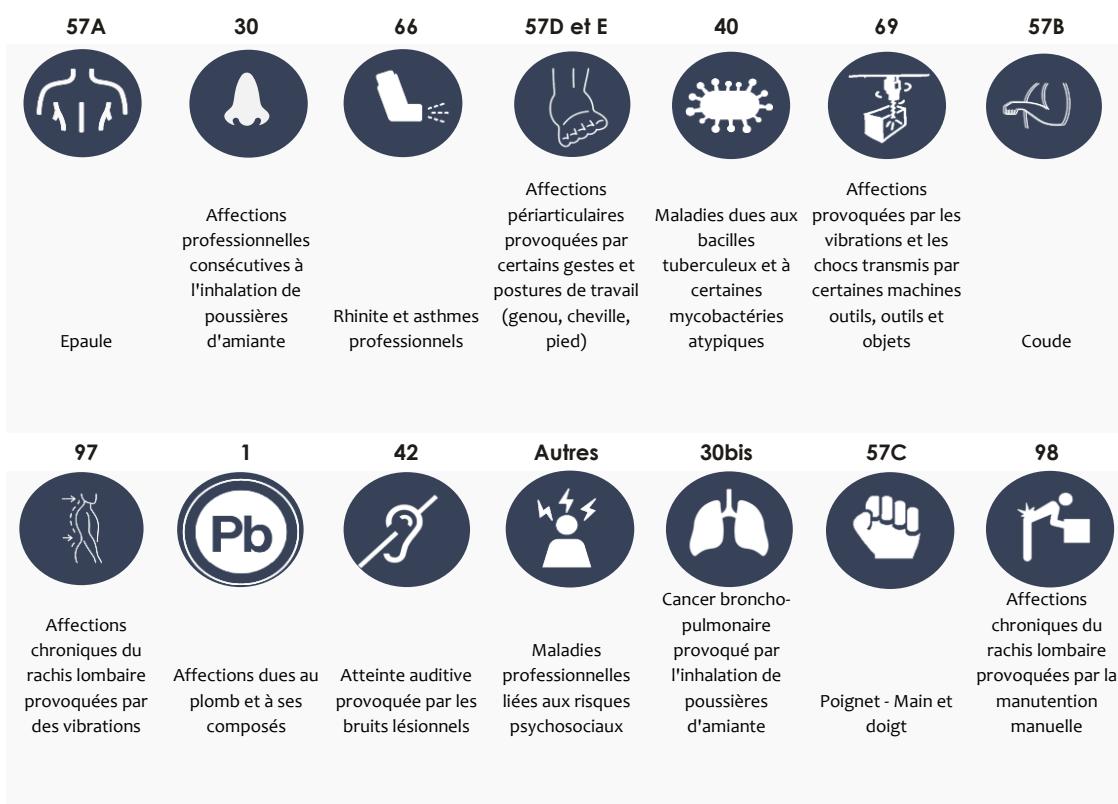
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (100% des jours d'arrêts)

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	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
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 : **août 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime

Version 1