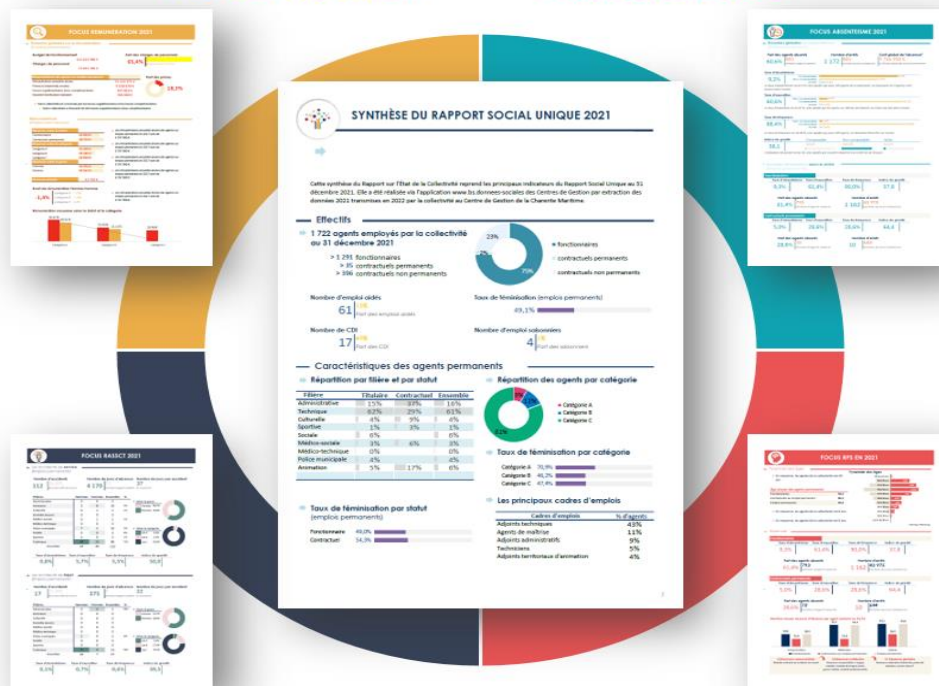


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE SAINT PRIEST

2024



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 28/11/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



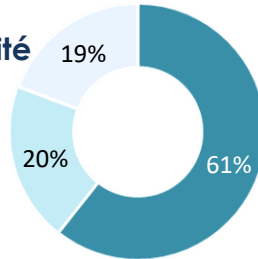
COMMUNE DE SAINT PRIEST

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 du Rhône.

Effectifs

➔ 1 190 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 722 fonctionnaires
- > 239 contractuels permanents
- > 229 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

66,7%

Nombre de CDI

12 | 5%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

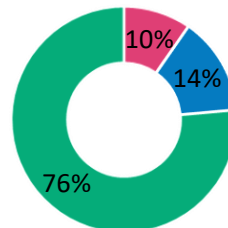
11 | 1%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	12%	18%
Technique	49%	42%	48%
Culturelle	6%	8%	7%
Sportive	2%	1%	1%
Sociale	12%	7%	11%
Médico-sociale	3%	2%	3%
Police municipale	5%		4%
Animation	3%	28%	9%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 59,1%

Catégorie B 59,0%

Catégorie C 69,1%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 62,6%

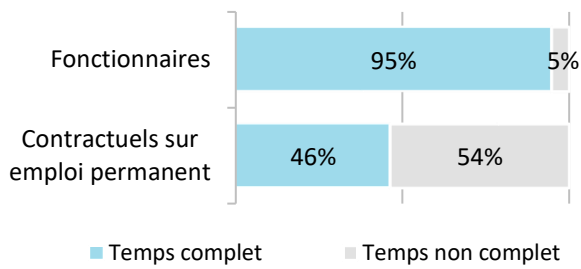
Contractuel 79,1%

➔ Les principaux cadres d'emplois

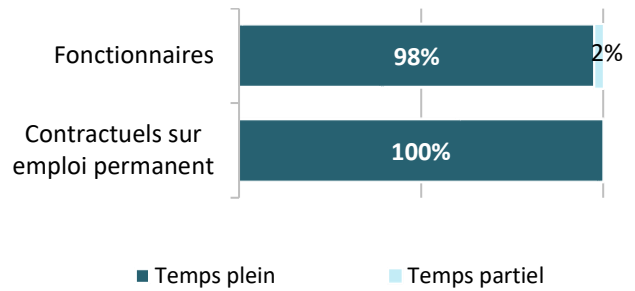
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	10%
ASEM	10%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



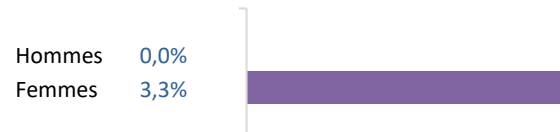
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	16,3%	Animation	100,0%
Animation	9,5%	Technique	51,5%
Technique	7,9%	Culturelle	40,0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



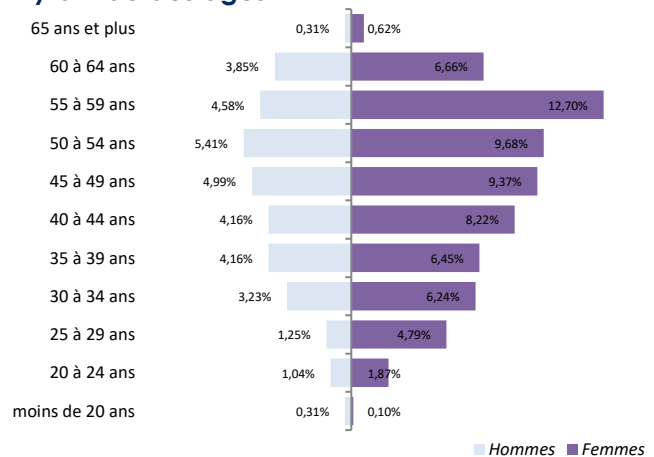
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,5
Contractuels sur emploi permanent	41,0
Emplois permanents	46,6

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

914 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	714,5
> Contractuels sur emploi permanent	128,5
> Contractuels sur emploi non permanent	71,0

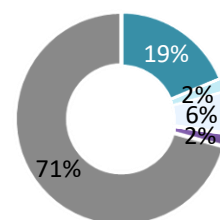
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	82,8
Catégorie B	130,2
Catégorie C	630,0

Positions particulières

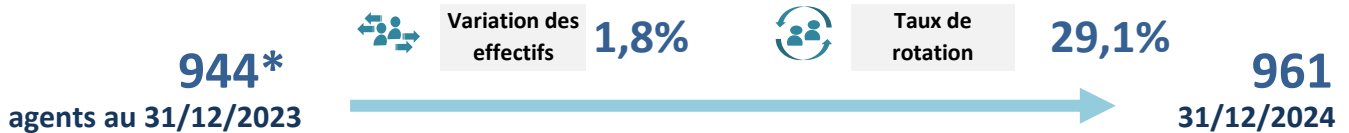
5,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

269 départs

286 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	71%
Départ à la retraite	9%
Mutation (changement de collectivité)	6%
Démission	5%
Detachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier	3%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	56%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	35%
Voie de mutation	3%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	2%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	1%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

48,8%

Part des agents avec avancement de grade

6,8%

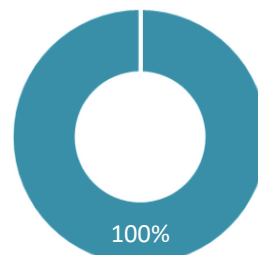
Part des agents avec promotion interne*

1,8%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

5 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Autres

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	74 759 732 €	Charges de personnel*	43 566 108 €	➔	Soit 58,27 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	27 343 210 €	Rémunération statutaire	22 187 977 €
		Primes	3 966 516 €
		SFT*	233 909 €
		HSC	574 149 €
		NBI*	202 061 €
		IR*	178 598 €

**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	52 520 €	44 094 €	37 722 €	33 022 €	30 376 €	27 718 €
Animation	-	-	33 734 €	-	28 722 €	20 597 €
Culturelle	43 414 €	s	32 910 €	28 823 €	27 827 €	27 431 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	48 769 €	s	31 454 €	26 301 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	40 188 €	-
Sociale	39 047 €	s	s	-	29 041 €	26 744 €
Sportive	s	-	36 318 €	31 860 €	-	-
Technique	57 439 €	45 991 €	37 972 €	36 238 €	30 244 €	28 588 €
Moyenne toute filière	48 699 €	42 175 €	35 326 €	31 005 €	30 711 €	25 912 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,87%
Contractuels sur emploi permanent	12,25%
Emplois permanents	14,51%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 24 718,57 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
- ➔ 10 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 995 €	1 230 €	13%	10 293 €	1 880 €	15%	6 900 €	1 043 €	13%	6 837 €	1 152 €	14%
Catégorie B	4 669 €	896 €	16%	6 412 €	1 135 €	15%	4 173 €	501 €	11%	3 492 €	295 €	8%
Catégorie C	2 854 €	522 €	15%	4 678 €	945 €	17%	1 865 €	167 €	8%	4 133 €	212 €	5%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 27,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 7,4 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)	7,42%	2,02%	6,08%	0,95%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,97%	2,05%	8,75%	0,95%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,73%	2,56%	9,45%	1,42%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

➔ 35,46 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

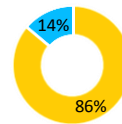
➔ 87 accidents du travail déclarés

9,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

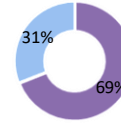
49 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 47% des accidents du travail concernent la filière Technique

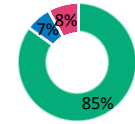
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Technique Administrative Sociale Animation Police municipale Culturelle Sportive

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

62 | 6,5%
Part des BOETH sur emploi permanent

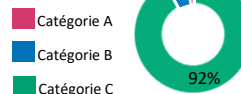
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 4 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 162 704 €

Formations 29 941 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 132 763 €

- ▶ 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 cancérigènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

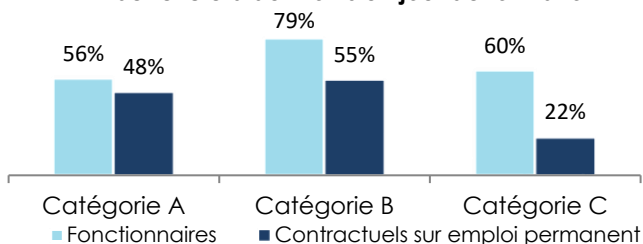
Formation

➔ **54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

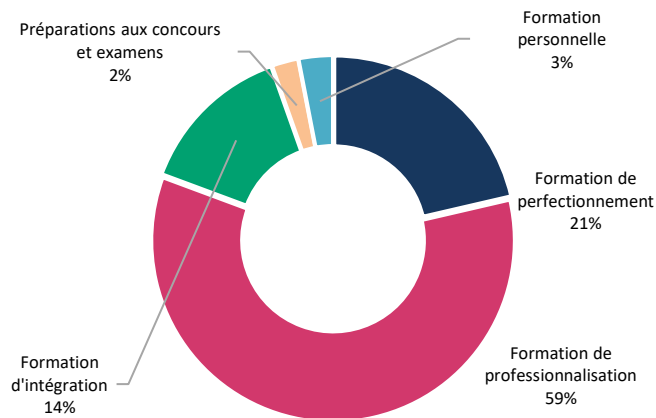
Femmes 53,5%

Hommes 55,0%

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 388 391 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	62,5%
Autres organismes	25,6%
Formation des apprentis	0,1%
Frais de déplacement	2,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	9,3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	56,2%
Autres organismes	33,8%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	10,0%

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	246 €	291 €
Nombre de bénéficiaires	337	476

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 a engagé des négociations collectives.**

Nombre de réunions des instances

CST	4
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

- + 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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : novembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

96,4% | 926
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

899 | 33 154
Nombre de jours d'absence

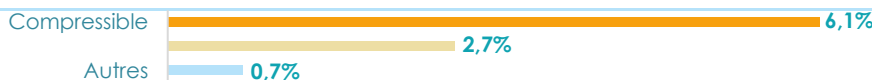
Coût global de l'absence tous statuts*

4 484 540 €
5,79% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

9,5%



Le taux d'absentéisme est de 9 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

96,4%



Le taux d'exposition est de 96 %, cela signifie que 96 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

93,5%



Le taux de fréquence est de 94 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 94 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

36,9



L'indicateur de gravité est de 37, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 37 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
11,7%	107,1%	103,6%	41,3

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

107,1% | 773
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

748 | 30 924
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,6%	64,0%	63,2%	14,8

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

64,0% | 153
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

151 | 2 230
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	12,9%	55,6%	▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 16,9%
60 à 64 ans	16,9%	105,0%	
55 à 59 ans	12,3%	97,6%	▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 124,18%
50 à 54 ans	10,2%	86,9%	
45 à 49 ans	7,9%	94,2%	
40 à 44 ans	6,0%	87,4%	
35 à 39 ans	4,5%	96,1%	
30 à 34 ans	13,1%	124,2%	
25 à 29 ans	4,0%	106,9%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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	4,9%	78,5%	46,1%	22,8
Pour accidents du travail imputables au service	1,1%	6,5%	6,1%	64,2
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	1,0%	1,0%	15,9
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,4%	1,2%	0,8%	120,5
Pour congé de maladie longue durée	1,3%	2,0%	1,5%	242,3
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,5%	1,1%	0,7%	144,4
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,5%	0,8%	0,8%	215,0
Pour maternité et adoption (1)	0,4%	1,9%	1,4%	74,8
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,4%	0,4%	20,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,6 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **4,9%**
- › Taux d'exposition **46,1%**
- › Taux de fréquence **78,5%**
- › Gravité **22,8 jours par arrêt**
- › **443** agents absents pour maladie ordinaire
358 fonctionnaires 85 contractuels permanents

Part des agents absents

46,1% | **443**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

754 | **17 182**
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **49,58%** | Contractuels permanents **35,56%**

Selon le genre

Femmes **53,35%** | Hommes **31,56%**

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	2,9%
60 à 64 ans	6,1%
55 à 59 ans	7,0%
50 à 54 ans	5,2%
45 à 49 ans	5,7%
40 à 44 ans	2,1%
35 à 39 ans	3,5%
30 à 34 ans	5,9%
25 à 29 ans	3,2%
20 à 24 ans	0,8%
Moins de 20 ans	1,2%

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,2%**
- › Taux d'exposition **7,2%**
- › Taux de fréquence **7,5%**
- › Gravité **57,5 jours par arrêt**
- › **69** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
57 Fonctionnaires 12 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

7,2% | **69**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

72 | **4 137**
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **7,89%** | Contractuels permanents **5,02%**

Selon le genre

Femmes **7,02%** | Hommes **7,50%**

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	10,0%
60 à 64 ans	2,2%
55 à 59 ans	0,9%
50 à 54 ans	1,4%
45 à 49 ans	1,2%
40 à 44 ans	0,3%
35 à 39 ans	0,4%
30 à 34 ans	2,1%
25 à 29 ans	0,3%
20 à 24 ans	1,0%
Moins de 20 ans	0,3%

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 10%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- › Taux d'absentéisme **2,3%**
- › Taux d'exposition **3,0%**
- › Taux de fréquence **4,0%**
- › Gravité **208,2 jours par arrêt**
- › **29** agents absents
29 fonctionnaires

3,0% | **29**
Nombre d'agents absents

38 | **7 911**
Nombre d'arrêts
Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le statut

Fonctionnaires **4,02%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **3,43%** | Hommes **2,19%**

› **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	6,2%
55 à 59 ans	3,8%
50 à 54 ans	2,8%
45 à 49 ans	0,7%
40 à 44 ans	2,5%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	1,1%
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 6,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,4%**
- › Taux d'exposition **1,8%**
- › Taux de fréquence **2,3%**

Part des agents absents

1,8% | **17**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **1 426**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,3%**
- › Taux d'exposition **37,4%**
- › Taux de fréquence **0,0%**

Part des agents absents

37,4% | **359**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **1 026**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,4%**
- › Taux d'exposition **23,1%**
- › Taux de fréquence **19,7%**
- › Gravité **26,3**
- › **53** agents absents

Part des agents absents

23,1% | **53**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

45 | **1 186**
Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le genre

Femmes **28,75%** | Hommes **10,14%**

› **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,3%
55 à 59 ans	2,3%
50 à 54 ans	3,7%
45 à 49 ans	1,0%
40 à 44 ans	0,5%

35 à 39 ans	3,0%
30 à 34 ans	5,9%
25 à 29 ans	1,5%
20 à 24 ans	1,0%
Moins de 20 ans	0,1%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,8%
› Taux d'exposition	15,3%
› Taux de fréquence	15,3%
› Indice de gravité	19,2

Part des agents absents

15,3% | 35
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 673

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,1%
› Taux d'exposition	2,2%
› Taux de fréquence	2,2%
› Indice de gravité	23,4

Part des agents absents

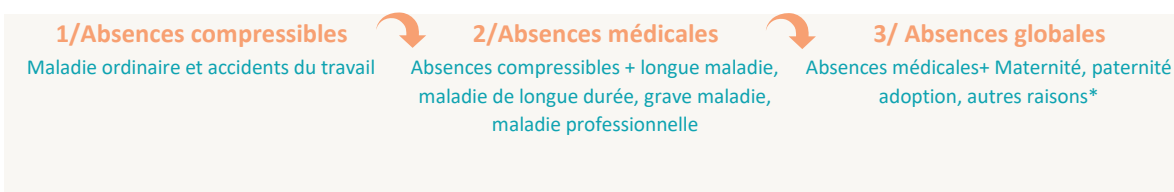
2,2% | 5
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 117

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



*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 (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	Note de lecture <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 (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <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 (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <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 Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	Note de lecture <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 : **novembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

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

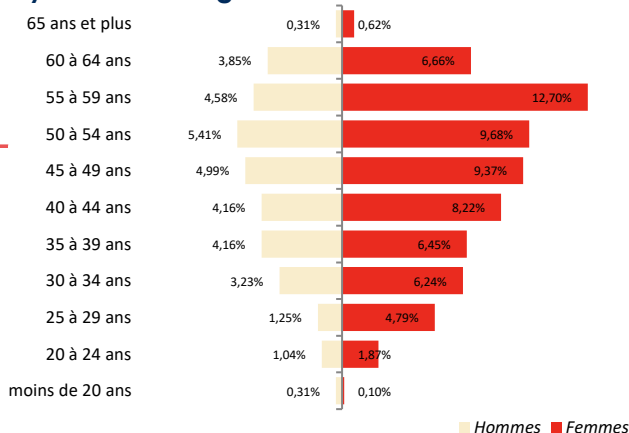
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,5
Contractuels sur emploi permanent	41,0
Emplois permanents	46,6

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 41 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
11,7%	107,1%	103,6%	41,3

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

107,1% | **773**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

748 | **30 924**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,6%	64,0%	63,2%	14,8

*Durée moyenne des arrêts

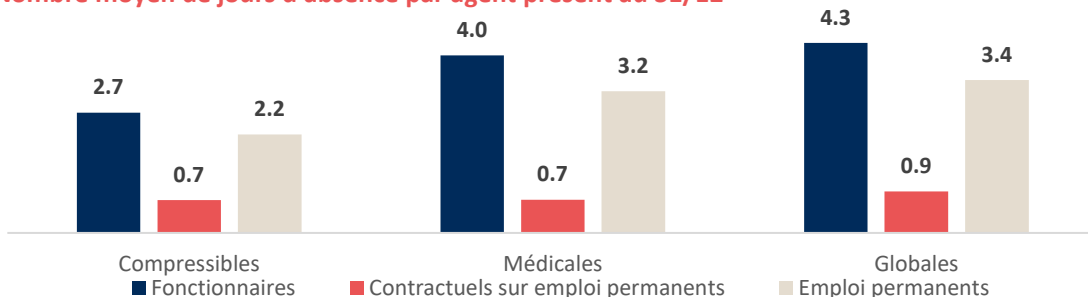
Part des agents absents

64,0% | **153**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

151 | **2 230**
Nombre de jours d'absence

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

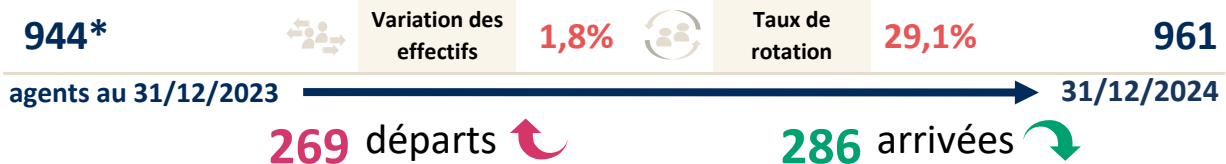
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	131,4
Technique	33,4
Animation	23,4
Femmes	15,7
Hommes	45,8
Fonctionnaires	29,7
Contractuels permanents	13,6

Télétravail

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

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 29,1%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 7,49 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	62,0
Accident de trajet	9,0
Maladies professionnelles	12,0
ATI** au cours de l'année	1,0

** 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	60,9%	74
ASEM	19,4%	103
Adjoints territoriaux d'animation	6,6%	35

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

263

29 941 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

132 763 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	2	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	29 941 €	261	115 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	6 926 €		
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...)	125 837 €		

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

9

0,9%

des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	0	0
Catégorie B	1	0
Catégorie C	6	2

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	38
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	1
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

- Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	7,8	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	3,1
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	3,1	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	21,9	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	6	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	3 600
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	450
Non précisé, autres	0		12,5%

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le

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



Date de publication : **novembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1



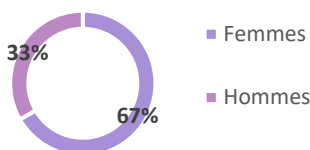
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 **641 femmes et 320 hommes sur emploi permanent.**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel dont 1 femme et 3 hommes.

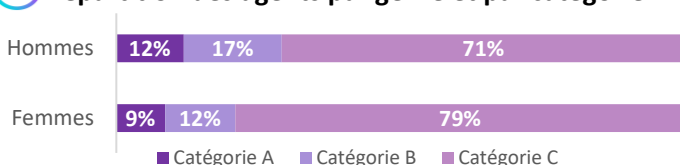
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 272,9 fonctionnaires hommes
- 441,6 fonctionnaires femmes
- 34,3 contractuels hommes
- 94,2 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



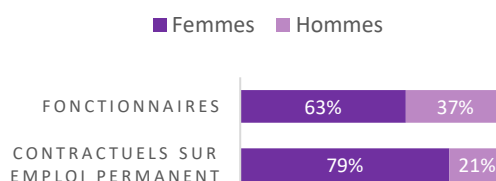
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	59%
	Catégorie B	59%
	Catégorie C	69%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

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

1	ASEM	100%
2	Educateurs de jeunes enfants	100%
3	Auxiliaires de puériculture	96%
4	Adjoints administratifs	93%
5	Assistants de conservation du patrimoine et	88%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<<<

71% titulaires 29% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

98% CDD 2% CDI

➤➤➤ Hommes <<<<

84% titulaires 16% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

84% CDD 16% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	55%	45%
Culturelle	60%	40%
Sportive	21%	79%
Sociale	100%	
Police municipale	19%	81%
Médico-sociale	97%	3%
Médico-technique		
Animation	82%	18%

Incendie secours

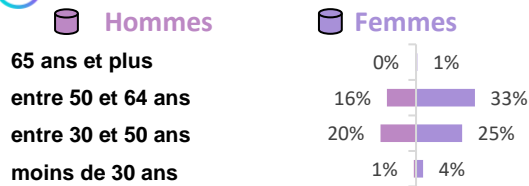
➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale*

1	Agents de police municipale	81%
2	Educateurs des APS	77%
3	Animateurs	75%
4	Techniciens	72%
5	Professeur d'enseignement artistique	62%

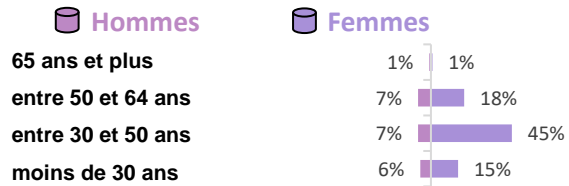
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,0	41,1	46,6
Hommes	47,6	40,7	46,5

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Focus sur les agents sur emploi non permanent

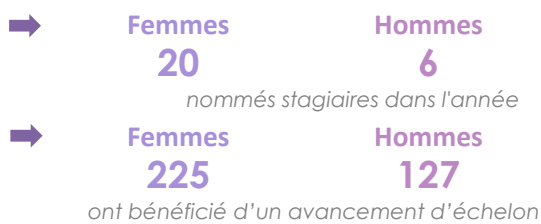
Taux de féminisation	
Vacataires	69%
Saisonniers*	73%
Apprentis	67%

*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

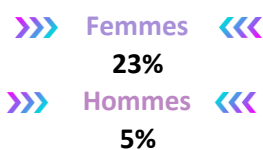
70% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



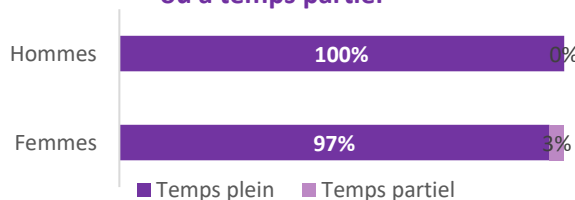
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre

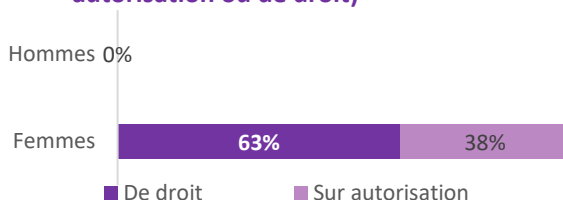


La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,7%	4,9%
Ensemble	6,1%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,0%	6,3%
Ensemble	8,8%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	10,9%	6,6%
Ensemble	9,5%	

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	0,6%	0,5%
Accidents de trajet	0,0%	0,0%
ASA	0,2%	0,1%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,3%	0,2%
Maladie longue durée	1,1%	0,2%
Disponibilité d'office-santé	0,4%	0,1%
Maladie ordinaire	3,8%	1,1%
Maladie professionnelle	0,4%	0,0%
Maternité et adoption	0,4%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

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

36,4	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
23,0	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes
Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents	
13	congés maternité ou adoption
4	congés paternité ou adoption

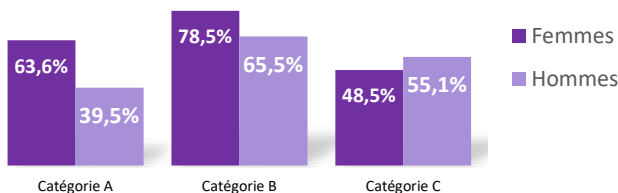
➔ Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

87	accidents de travail
9,4	accidents de travail pour 100 femmes
8,4	accidents de travail pour 100 hommes
2 519	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
1 748	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

■ Formation

➔ 638 départs en formation concernant des agents permanents

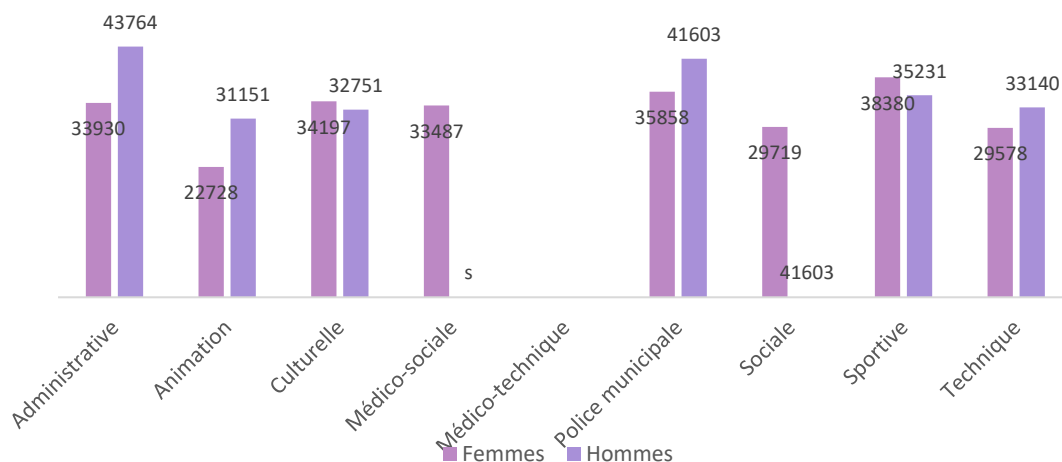
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



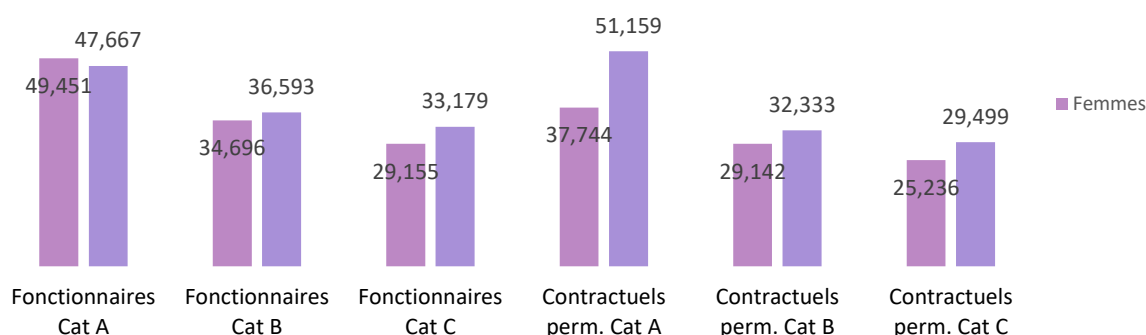
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)



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



➔ 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	51 170 €	48 582 €	36 074 €	37 434 €	30 478 €	30 072 €
Animation	-	-	33 700 €	33 814 €	29 376 €	21 728 €
Culturelle	40 030 €	44 756 €	29 976 €	31 981 €	26 223 €	28 635 €
Médico-sociale	-	47 203 €	s	30 750 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	41 337 €	35 858 €
Sociale	-	37 458 €	-	s	-	28 656 €
Sportive	s	-	34 660 €	38 380 €	-	-
Technique	50 963 €	57 584 €	38 104 €	35 825 €	31 986 €	28 270 €

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	10 356 € ↘	6 926 € ↘	4 326 € ↘	16 487 €	10 486 €	6 014 €
Animation	-	5 999 € ↘	4 334 € ↘	-	7 157 €	5 005 €
Culturelle	3 992 € ↗	3 670 € ↗	2 195 € ↘	2 433 €	3 055 €	3 267 €
Médico-sociale	10 409 €	5 162 € ↗	-	-	5 131 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	7 291 € ↘	-	8 341 €	8 552 €
Sociale	7 062 €	6 331 €	3 059 €	-	-	-
Sportive	-	7 206 € ↗	-	10 051 €	5 940 €	-
Technique	17 003 € ↗	5 046 € ↘	2 660 € ↘	15 449 €	8 019 €	4 151 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 157 € ↘	7 876 € ↘	3 812 € ↘	9 319 €	8 208 €	4 629 €
Animation	-	-	24 €	-	-	-
Culturelle	8 458 €	4 052 € ↗	3 765 € ↗	-	2 385 €	3 329 €
Médico-sociale	8 851 €	2 827 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	1 970 €	-	2 930 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	5 059 €	-
Technique	9 225 € ↗	7 136 € ↗	2 684 € ↘	3 219 €	3 994 €	4 877 €

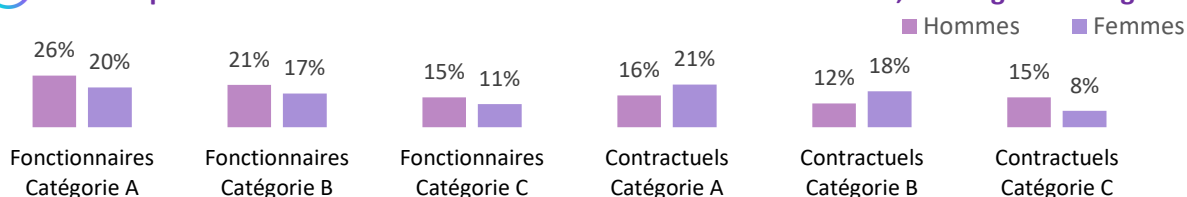
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

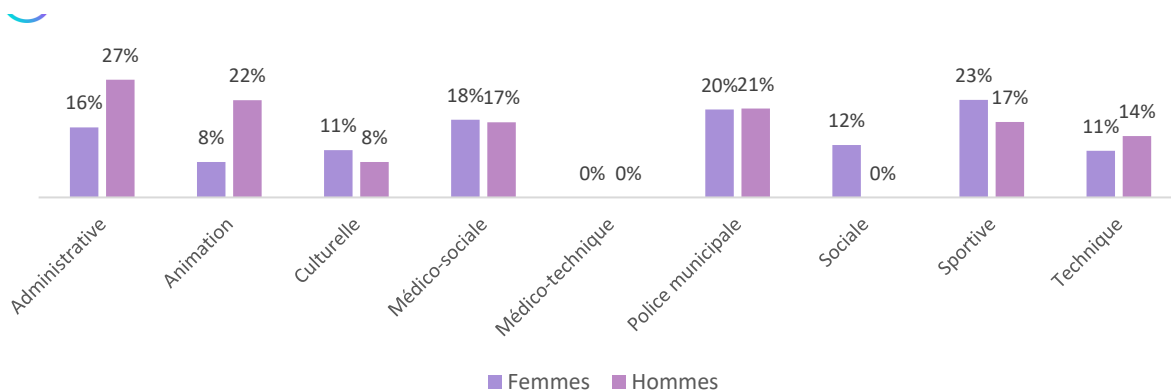
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	20%	29%	19%	28%	14%	21%
Animation	-	-	29%	27%	5%	19%
Culturelle	11%	6%	12%	8%	9%	13%
Médico-sociale	23%	-	16%	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	20%	21%
Sociale	21%	-	s	-	11%	-
Sportive	-	s	23%	18%	-	-
Technique	25%	25%	15%	-	9%	13%

• **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	-	331 € ↗	233 € ↗	-	228 €	28 €
Animation	-	222 € ↘	454 €	-	307 €	-
Culturelle	194 € ↘	23 €	-	211 €	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	3 606 € ↘	-	6 617 €	5 301 €
Sociale	-	-	138 €	-	-	-
Sportive	-	260 € ↘	-	-	353 €	-
Technique	-	90 € ↘	589 € ↘	233 €	260 €	1 171 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	182 €
Animation	-	-	888 € ↗	-	-	67 €
Culturelle	-	34 € ↘	-	-	505 €	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	111 €	-
Technique	-	-	274 € ↘	-	-	1 040 €

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

Date de publication : **novembre 2025**



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

74 759 732 €

Charges de personnel

43 566 108 €

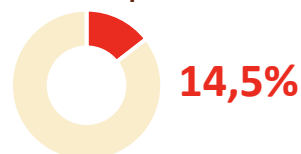
Part des charges de personnels

58,3% | 57,9%
Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	27 343 210 €
Primes et indemnités versées	3 966 516 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	574 149 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	202 061 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 24 719 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	33 008 €
Contractuels permanents	29 255 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 33008 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	47 244 €
Catégorie B	34 484 €
Catégorie C	30 066 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30066 €

Moyenne selon le genre

Hommes	35 001 €
Femmes	30 965 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30965 €

Moyenne globale

32 436 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 32436 €

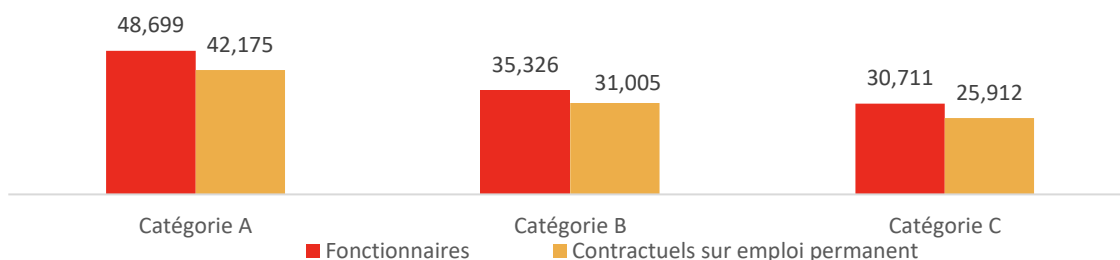
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-3,8%
Catégorie B	-4%
Catégorie C	-15,8%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)



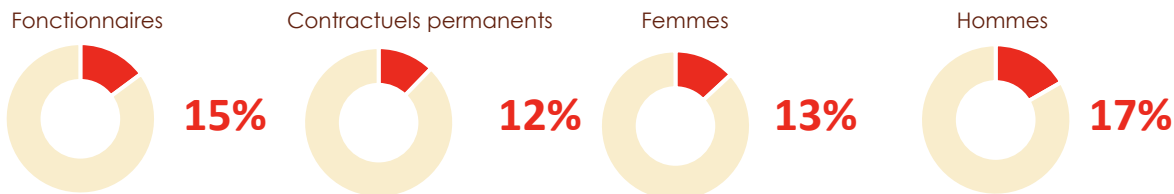
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

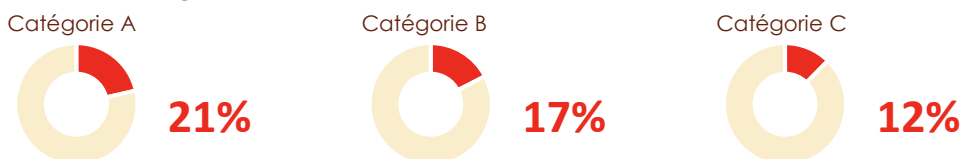
	Rémunération statutaire	22 187 977 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	3 966 516 €
	SFT*	233 909 €
	HSC	574 149 €
	NBI*	202 061 €
	IR*	178 598 €
27 343 210 €		

*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	48 582 €	51 170 €	37 434 €	36 074 €	30 072 €	30 478 €
Animation	-	-	33 814 €	33 700 €	21 728 €	29 376 €
Culturelle	44 756 €	40 030 €	31 981 €	29 976 €	28 635 €	26 223 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	47 203 €	-	30 750 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	35 858 €	41 337 €
Sociale	37 458 €	-	s	-	28 656 €	-
Sportive	-	s	38 380 €	34 660 €	-	-
Technique	57 584 €	50 963 €	35 825 €	38 104 €	28 270 €	31 986 €
Moyenne toute filière	46 530 €	48 308 €	33 968 €	35 322 €	28 467 €	32 959 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	19,9%	23,6%	16,8%	18,4%	10,9%	14,8%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filière	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Police municipale	131,41		15,7	
Technique	33,40		45,8	
Animation	23,36			

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 971 €	5 901 €	3 712 €	14 177 €	9 254 €	5 154 €
Animation		5 080 €	3 795 €		6 081 €	4 327 €
Culturelle	3 050 €	2 831 €	1 918 €	1 566 €	1 819 €	2 757 €
Médico-sociale	8 822 €	4 371 €			4 361 €	
Sociale	6 063 €	5 381 €	2 594 €			
Sportive		6 126 €		8 543 €	5 067 €	
Technique	15 542 €	4 289 €	2 261 €	13 145 €	6 973 €	3 609 €

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 152 €	6 690 €	3 625 €	7 980 €	7 146 €	4 321 €
Animation			24 €			
Culturelle	7 510 €	3 850 €	3 422 €		2 385 €	3 329 €
Médico-sociale	7 523 €	2 630 €				
Sociale	1 673 €		2 622 €			
Sportive					4 289 €	
Technique	7 788 €	5 781 €	2 469 €	2 736 €	3 696 €	4 635 €

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	-5 206 €	-3 353 €	-1 442 €	-829 €	-455 €	-696 €	-925 €	-207 €	-246 €	-333 €	124 €	-120 €
Animation		-1 001 €	-532 €					-157 €	-140 €			
Culturelle	1 483 €	1 013 €	-839 €		1 465 €	93 €	76 €	-397 €	-233 €			
Médico-sociale		10 €						21 €				
Police municipale			-1 076 €						-186 €			
Sportive		1 059 €						207 €				
Technique	2 397 €	-2 684 €	-1 348 €	5 051 €	2 085 €	-2 166 €	-843 €	-290 €	-143 €	954 €	1 056 €	-27 €

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 : **novembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

75

57,3%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

4 098

59

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

55

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	10	11	15%
Animation	1	5	6	8%
Culturelle	1	3	4	5%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	6	2	8	11%
Sociale	0	8	8	11%
Sportive	1	0	1	1%
Technique	16	21	37	49%
Ensemble	26	49	75	

› Selon le genre

Femmes 65,3%

Hommes 34,7%

› Selon la catégorie

Cat A 8,0%

Cat B 6,7%

Cat C 85,3%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

1,1%

Taux d'exposition

6,1%

Taux de fréquence

6,5%

Indice de gravité*

64,2

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

12

25,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

169

10

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

14

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	3	3	25%
Animation	0	2	2	17%
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	3	3	25%
Sportive	0	0	0	
Technique	1	3	4	33%
Ensemble	1	11	12	

› Selon le genre

Femmes 91,7%

Hommes 8,3%

› Selon la catégorie

Cat A 8,3%

Cat B 8,3%

Cat C 83,3%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

1,0%

Taux de fréquence

1,0%

Indice de gravité*

15,9

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

17

Nombre de jours d'absence

1 472

Nombre de jours par maladie

87

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	1	1	6%
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	15	1	16	94%
Ensemble	15	2	17	

► Selon le genre

Femmes	88,2%
Hommes	11,8%

► Selon la catégorie

Cat A	0,0%
Cat B	5,9%
Cat C	94,1%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

0,8%

Taux de fréquence

1,2%

Indice de gravité*

120,5

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

3

33,3%

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

Périodes de préparation au reclassement

2

100,0%

% des propositions acceptées

demandes

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

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	2	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	24	14
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	1	0
Mises en disponibilité d'office	8	2
Retraite pour invalidité	1	0
Licenciement pour inaptitude physique	1	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

4

0
en ETPR

Assistants de prévention*

2

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

2

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

263

162 704 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	2	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	29 941 €	261	115 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	6 926 €		
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...)	125 837 €		

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 cancérigènes (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**

4

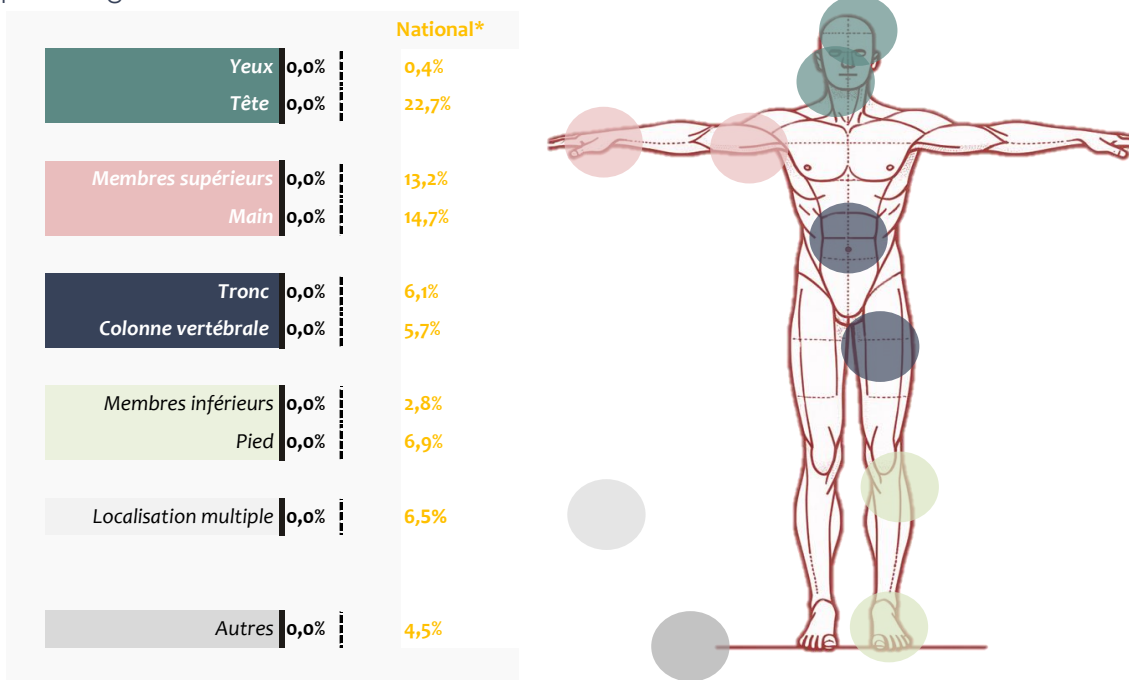
Nombre de réunions du FSSSCT

4

10
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants**Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels**Principaux types d'activités* exercées lors de l'**accident de travail**



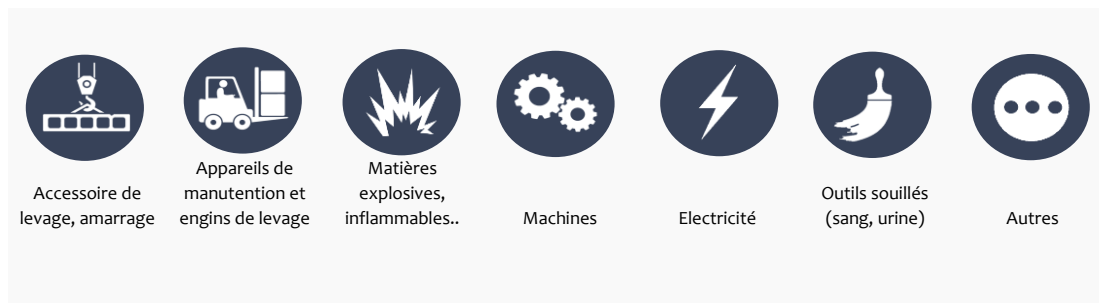
Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**



*Données FPT RSU 2022

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





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



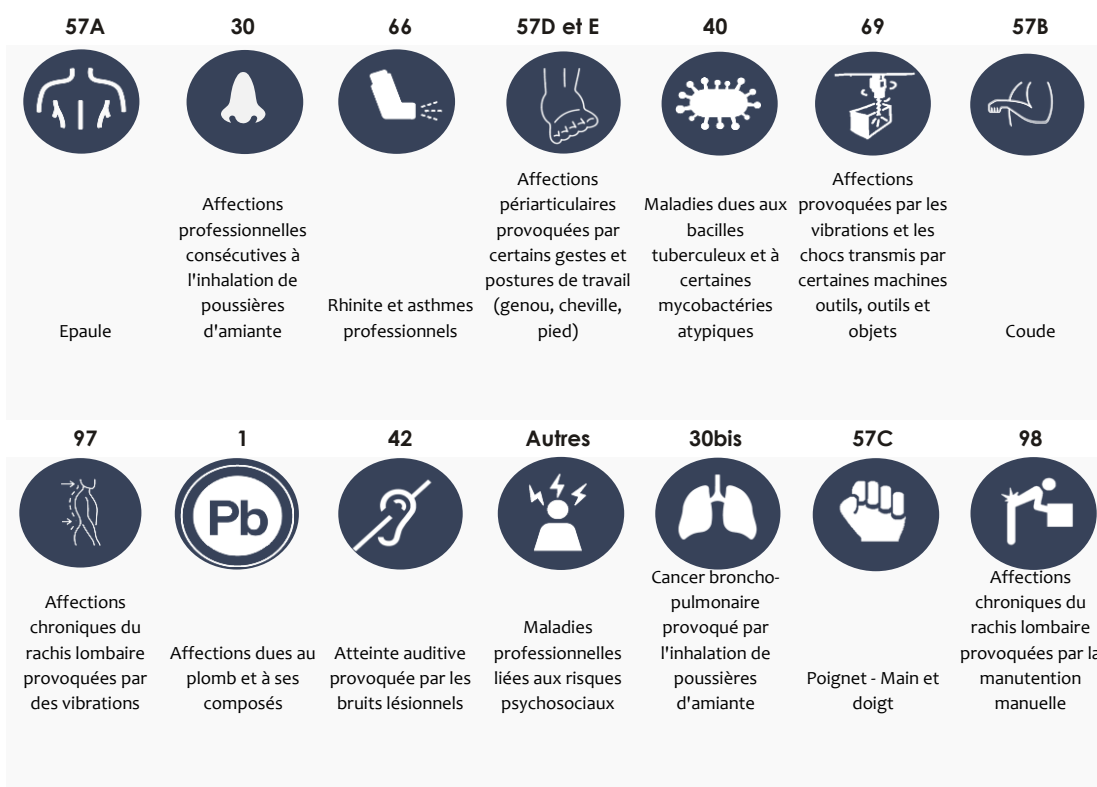
Les maladies professionnelles

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





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



- Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✗
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	10

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 : **novembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1