



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



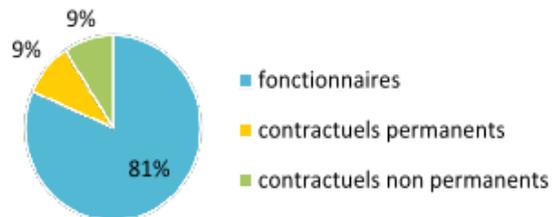
CA DU NIORTAIS

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

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	670
Contractuels permanents	77
Ensemble des agents permanents	747
Contractuels non permanents	76
Ensemble des agents	823



➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

9 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

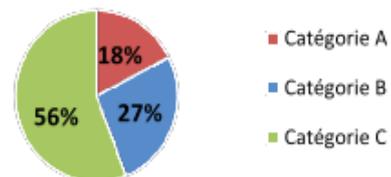
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 42 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents PERMANENTS

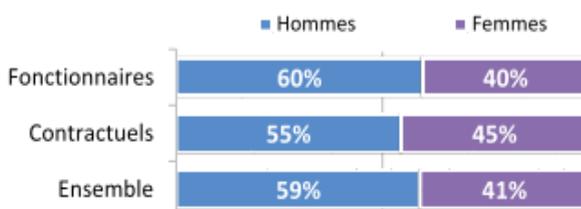
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	21%	24%
Technique	55%	35%	53%
Culturelle	17%	27%	18%
Sportive	3%	17%	5%
Médico-sociale	0%		0%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

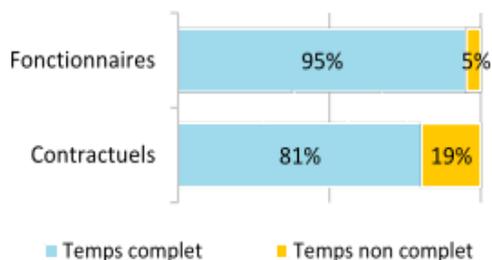


Les principaux cadres d'emplois

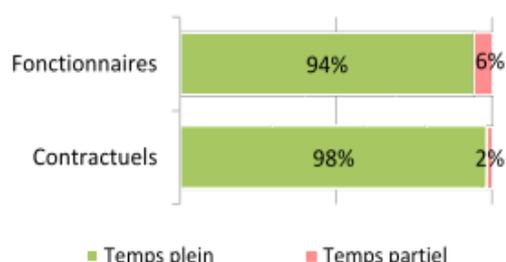
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	11%
Techniciens	9%
Attachés	8%
Adjoints du patrimoine	6%

— 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	27%	71%
Administrative	1%	0%
Technique	0%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

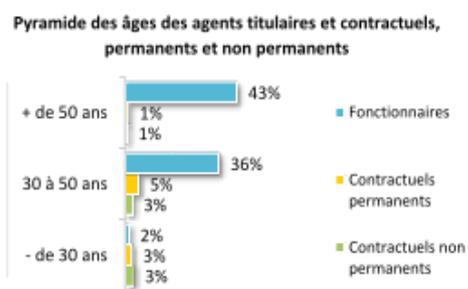
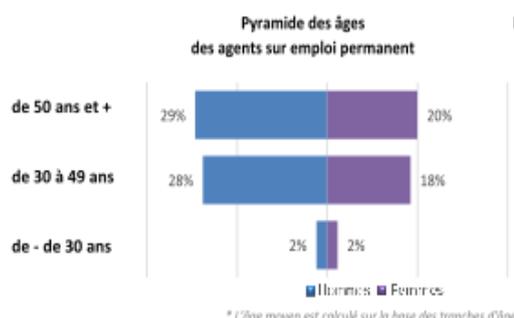
2% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,40
Contractuels permanents	38,08
Ensemble des permanents	48,23

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	29,61



— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 784,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 646,61 fonctionnaires
- > 72,80 contractuels permanents
- > 65,42 contractuels non permanents

1 428 391 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 24 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 56 arrivées d'agents permanents et 48 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
739 agents	747 agents

¹ cf. Précisions méthodologiques

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	24,2%
Ensemble	↗	1,1%

➔ Le taux de rotation s'élève à 7 %

Évolution professionnelle

➔ 10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 2 n'ayant pas été nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 306 avancements d'échelon et 39 avancements de grade

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	44%
Mutation	15%
Mise en disponibilité	13%
Démission	10%
Détachement	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	32%
Recrutement direct	23%
Voie de mutation	20%
Remplacements (contractuels)	18%
Réintégration et retour	5%

* Variation des effectifs :

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

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 66 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 62,1 % femmes

dont 65,2 % de catégorie C

	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	11
Catégorie B	3	7
Catégorie C	20	23

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

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 31,51 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	120 312 747 €	Charges de personnel*	37 910 519 €	➔	Soit 31,51 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	24 614 059 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 556 858 €
Primes et indemnités versées :	5 292 764 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	180 354 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	204 538 €		
Supplément familial de traitement :	217 250 €		
Indemnité de résidence :	9 961 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

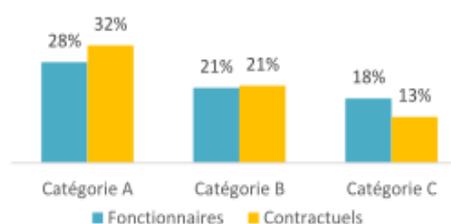
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 809 €	48 866 €	34 490 €	27 884 €	28 065 €	21 402 €
Technique	59 942 €	43 121 €	35 707 €	28 861 €	29 566 €	23 996 €
Culturelle	44 392 €	s	33 056 €	24 112 €	27 339 €	21 255 €
Sportive	s		35 632 €	27 193 €	29 648 €	s
Médico-sociale	s	s				
Police						
Incendie						
Animation					29 159 €	
Toutes filières	52 853 €	46 130 €	34 733 €	26 666 €	29 048 €	23 008 €

*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 21,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,18%
Contractuels sur emplois permanents	24,61%
Ensemble	21,50%

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



La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Adjoints techniques	23,9
Agents de maîtrise	19,1
Adjoints territoriaux du patrimoine	18,5

*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

- ⇒ 8518 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 836 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 27,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,86%	1,87%	4,55%	0,35%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,42%	1,87%	6,85%	0,35%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,19%	2,20%	7,57%	0,35%

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 33,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 92 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 11,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

60 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 75 % sont en catégorie C*

Télétravail

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

196 agents ont demandé à bénéficier du télétravail

156 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

12 assistants de prévention désignés dans la collectivité

3 conseillers de prévention

➔ FORMATION

261 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 37 451 €

Coût par jour de formation : 143 €

➔ DÉPENSES

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

Total des dépenses : 24 429 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Zoom sur les absences

➔ Le taux de fréquence* des accidents de travail est de 11,18 pour 100 agents

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

	Nombre
Accidents de service	85
Accidents de trajet	7
Maladies professionnelles	7
ATI** au cours de l'année	0

**Allocations Temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

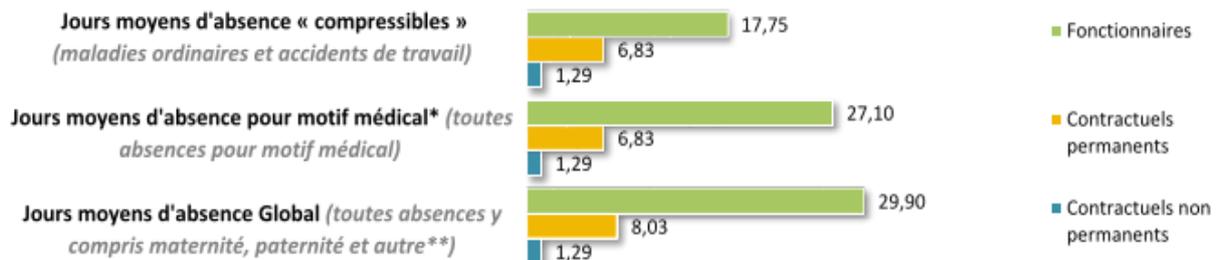
➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjointes techniques	71,7%
Agents de maîtrise	6,5%
Adjointes administratifs	3,3%

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2022



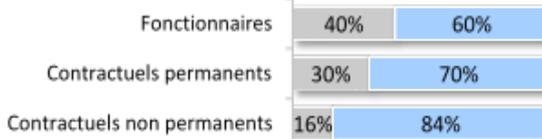
*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

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

Zoom sur la maladie ordinaire

➔ 36,8 % des agents absents pour maladie ordinaire

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents

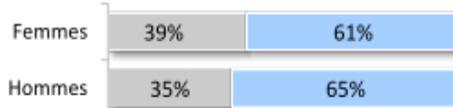


Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **3,63 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **36,82 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **55,53 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **24 jours par arrêt**
- ⇒ **303 agents absents pour maladie ordinaire**
268 fonctionnaires, 23 contractuels permanents et 12 contractuels non permanents
- ⇒ **10 910 jours d'absence pour maladie ordinaire**

➔ 35 % d'hommes absents et 39 % de femmes absentes

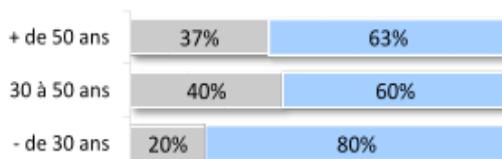
■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	4,23%	1,76%	0,27%
Taux d'exposition**	40,00%	29,87%	15,79%
Taux de fréquence***	60,30%	40,26%	28,95%
Gravité****	25,6	15,9	3,5

➔ 40 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 4,15 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 41,9 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

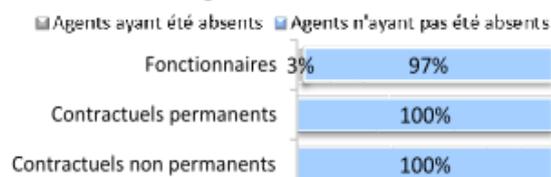
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

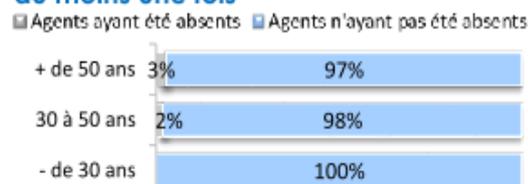
2,07 % des agents absents



2 % d'hommes absents et 3 % de femmes absentes



3 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **1,47 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **2,07 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0,85 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **629 jours par arrêt**
- ⇒ **17 agents absents**
17 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **4 402 jours d'absence**

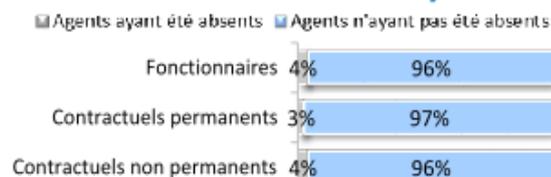
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,80%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	2,54%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	1,04%	0,00%	0,00%
Gravité****	628,9	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 6,94 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 6,9 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

3,89 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



5 % d'hommes absents et 3 % de femmes absentes



8 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,53 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **3,89 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **3,28 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **59 jours par arrêt**
- ⇒ **32 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
27 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et 3 contractuels non permanents
- ⇒ **1 606 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,63%	0,11%	0,08%
Taux d'exposition**	4,03%	2,60%	3,95%
Taux de fréquence***	3,13%	2,60%	5,26%
Gravité****	73,9	16,0	5,5

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 1,01 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 9,8 agents absents pour 100 agents

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les accidents de service et de trajet

Les accidents de service

- ⇒ 85 accidents de service, dont 54 accidents sans arrêt de travail, soit 63,53 %
- ⇒ 1 323 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 28 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 3,4 % des agents employés

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		5	5	6%
Technique	65	7	72	85%
Culturelle	1	4	5	6%
Sportive	2	1	3	4%
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

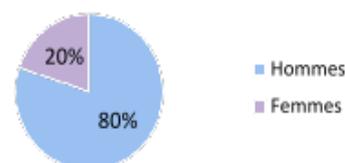
Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	75%
Agents de maîtrise	6%
Adjoints administratifs	4%
Rédacteurs	2%
Techniciens	2%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

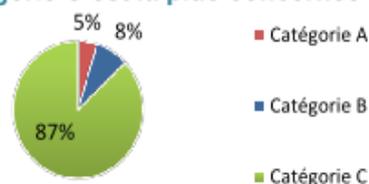
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,44 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 3,4 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 3,04 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 108,3
- ⇒ Gravité⁵ : 42,68 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0,93 ‰

Les hommes sont plus concernés par les accidents de service que les femmes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,566 %) que pour les femmes (0,253 %)

La catégorie C est la plus concernée



Les accidents de trajet

- ⇒ 7 accidents de trajet, dont 5 accidents sans arrêt de travail, soit 71,43 %
- ⇒ 427 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 4 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	2		2	29%
Technique	3	2	5	71%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

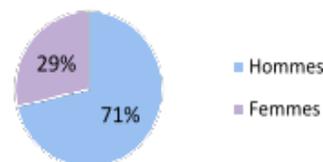
Les attachés sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	29%
Adjoints techniques	29%
Ingénieurs	14%
Techniciens	14%
Agents de maîtrise	14%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

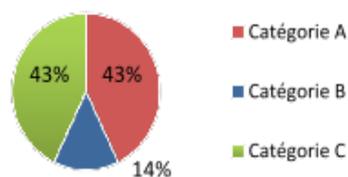
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,14 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0,49 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0,24 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 8,92
- ⇒ Gravité⁵ : 213,5 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0,3 ‰

Les hommes sont plus concernés par les accidents de trajet que les femmes.



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,317 %) que pour les hommes (0,025 %).

La catégorie A est la plus concernée



¹ Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)

² Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

³ Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

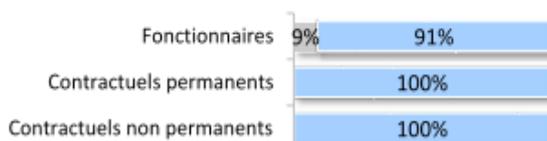
⁵ Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

⁶ Nombre de jours d'arrêt * 10³ / Nombre total d'heures payées

Zoom sur les maladies professionnelles

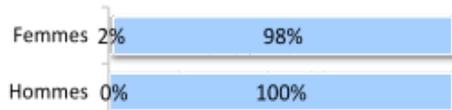
3,06 % des agents absents pour maladies professionnelles

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



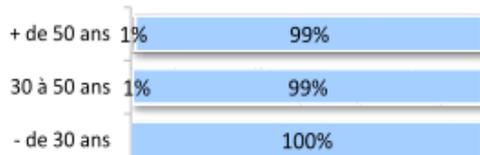
0 % d'hommes absents et 2 % de femmes absentes

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



1 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

La filière la plus concernée est la filière Technique

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		2	2	29%
Technique	2	1	3	43%
Culturelle		2	2	29%
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints territoriaux du patrimoine	29%
Rédacteurs	14%
Adjoints administratifs	14%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,62 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0,85 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0,12 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **1860 jours par arrêt**
- ⇒ **7 maladies professionnelles dont 7 reconnues avant 2021 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2021**
- 7 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **1 860 jours d'absence pour maladies professionnelles y compris reliquats des années antérieures**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	6,71%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	9,21%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	1,32%	0,00%	0,00%
Gravité****	1860,0	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 3,5 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 4,2 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

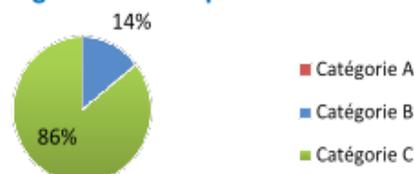
**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Les femmes sont plus concernées par les maladies professionnelles que les hommes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (1,07 %) que pour les hommes (0,32 %).

La catégorie C est la plus concernée



1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)

2 Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

3 Nombre d'arrêts *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021

4 Nombre d'accidents x 10^3 / Nombre d'heures payées / 1820

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

⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents*	0,3 %
⇒ Taux d'exposition emplois permanents** :	2,01 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée*** : en moyenne, **31,58 jours par arrêt**
- ⇒ **15 agents absents pour maternité ou paternité**
13 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **821 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **10 hommes absents et 5 femmes absentes**

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

⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents*	0,42 %
⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** :	60,78 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : **2,54 jours par absent**
- ⇒ **454 agents absents pour autres raisons**
454 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **1 153 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **245 hommes absents et 209 femmes absentes**

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2022
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	30
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2022
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	1

Inaptitudes

➔ 4 demandes de reclassement au cours de l'année 2022

- ⇒ Une demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Une demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

➔ 39 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2022

- ⇒ Un reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Un reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Une retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Une décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ 30 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ 3 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales

— Agents, documents et démarches affectés à la prévention —

- ⇒ Un agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Une autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)
- ⇒ 0,2 médecin de prévention (En ETP)
- ⇒ 1,0 infirmier des services de prévention (En ETP)
- ⇒ Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 2,5 pour 100 agents
- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2006 et mis à jour en 2022
- ⇒ Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité a mis en place d'autre(s) démarche(s) de prévention des risques
- ⇒ Une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) est en cours d'élaboration
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

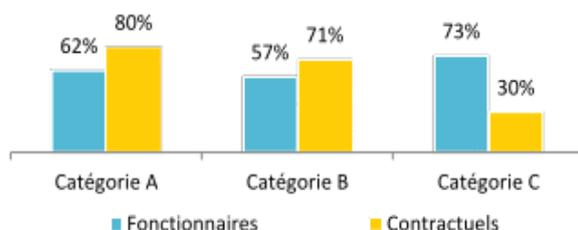
— Nombre de signalements —

<p>➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)</p> <table> <tr> <td>Émanant du personnel avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant du personnel sans arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers sans arrêt de travail</td> <td>1</td> </tr> </table>	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	Émanant des usagers sans arrêt de travail	1	<p>➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral</p> <table> <tr> <td>Émanant du personnel avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant du personnel sans arrêt de travail</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers sans arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> </table>	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	Émanant du personnel sans arrêt de travail	14	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0																
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0																
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0																
Émanant des usagers sans arrêt de travail	1																
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0																
Émanant du personnel sans arrêt de travail	14																
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0																
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0																
<p>➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel</p> <table> <tr> <td>Émanant du personnel avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant du personnel sans arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers sans arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> </table>	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0	<p>➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes</p> <table> <tr> <td>Émanant du personnel avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant du personnel sans arrêt de travail</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers avec arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Émanant des usagers sans arrêt de travail</td> <td>0</td> </tr> </table>	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	Émanant du personnel sans arrêt de travail	2	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0																
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0																
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0																
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0																
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0																
Émanant du personnel sans arrêt de travail	2																
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0																
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0																

Formation

- En 2022, 66,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



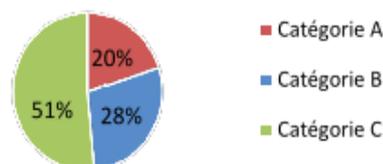
- 398 909 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	41 %

- 1 562 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	42%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	20%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	160 675 €	120 413 €
Montant moyen par bénéficiaire	338 €	180 €

- L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- 9 réunions du Comité Social Territorial
- 4 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- 2 réunions des commissions administratives paritaires

- Nombre de jours de grève

	2022
- sur mot d'ordre national	21
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	21

- Droits syndicaux

Heures de décharges d'activités de service

- auxquelles ont droit les organisations syndicales : **1646 heures**
- nombre d'heures effectivement utilisées : **0 heures**

**Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national
par le Conseil commun de la Fonction Publique
Année 2022**

➔ **Taux de rotation des agents (1)**

(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 7 %

➔ **Taux de visite sur demande au médecin de prévention**

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 2,5 pour 100 agents permanents

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	1

➔ **Absentéisme pour raisons de santé (2)**

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	14,5
Congés pour longue maladie et congés longue durée	3,8
Congés pour accidents du travail	2,1
Congés pour maladie professionnelle	2,5
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	27,6

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.

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

➔ Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022} \times 365)} \times 100$$

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.

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 lors 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 complet**, 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 complet.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

Taux de gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

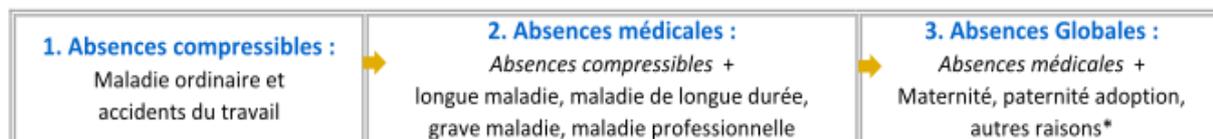
N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.

Précisions méthodologiques

➔ 3 « groupes d'absences » identifiés



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

** 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 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.

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

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



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

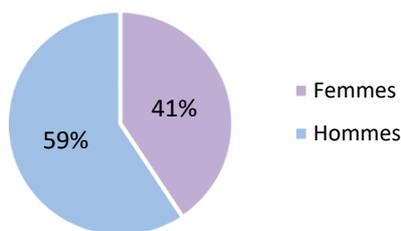
➔ CA DU NIORTAIS

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

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 304 femmes et 443 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

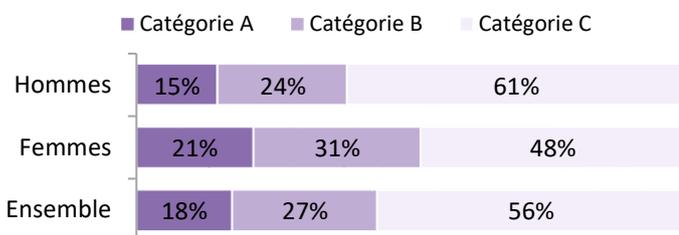


La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 hommes

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

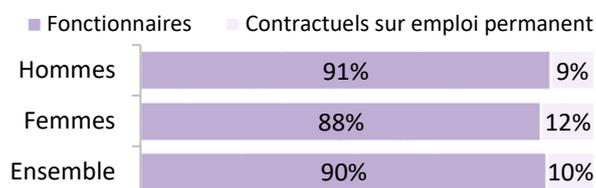
- 389,9 fonctionnaires hommes
- 256,7 fonctionnaires femmes
- 41,6 contractuels hommes
- 31,2 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	50%	47%	35%

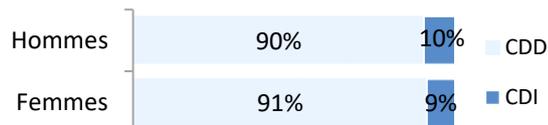
➔ 12 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes



- ▶ 40 % des fonctionnaires sont des femmes et 60 % des hommes
- ▶ 45 % des contractuels permanents sont des femmes et 55 % des hommes

➔ 9 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 10 % des hommes

Au total, 7 agents en CDI sur 77 agents contractuels, soit 9 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%
Technique	15%	85%
Culturelle	69%	31%
Sportive	32%	68%
Médico-sociale	100%	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	100%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Deux-Sèvres par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des attachés de conservation du patrimoine

Attachés de conservation du patrimoine	100%
Adjoint administratifs	88%
Rédacteurs	86%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	81%
Adjoint territoriaux du patrimoine	79%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques

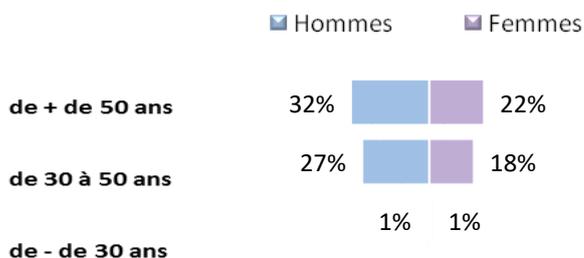
Adjoint techniques	88%
Agents de maîtrise	85%
Techniciens	81%
Ingénieurs en chef	80%
Ingénieurs	72%

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

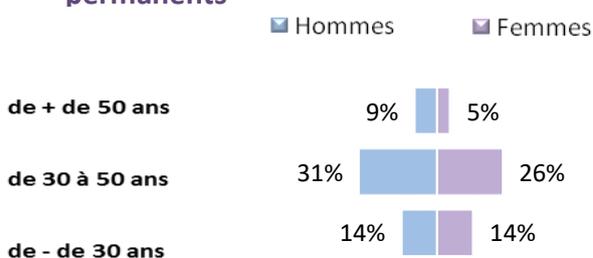
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,43	36,07	47,89
Hommes	49,37	39,76	48,46

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

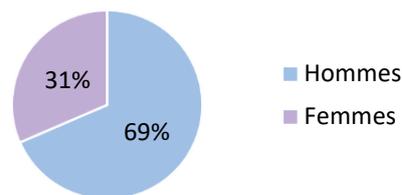


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	29%
Emplois aidés	-
Apprentis	29%

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

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

10 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 2 n'ayant pas été nommés

Aucune nomination concerne des femmes

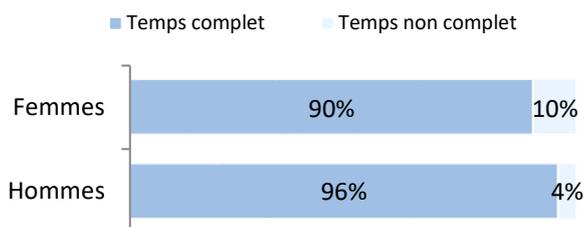
► Pour rappel, 40% des fonctionnaires sont des femmes

4 lauréats d'un examen professionnel nommés

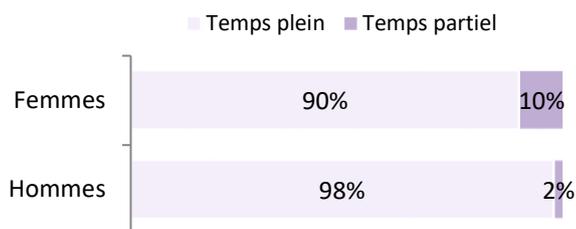
Aucune nomination concerne des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



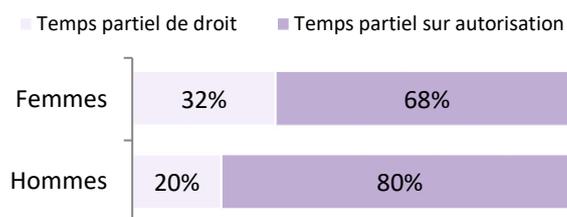
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

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

➔ 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)	4,22%	4,78%
	Ensemble : 4,55%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,96%	6,78%
	Ensemble : 6,49%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,89%	7,36%
	Ensemble : 7,57%	

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

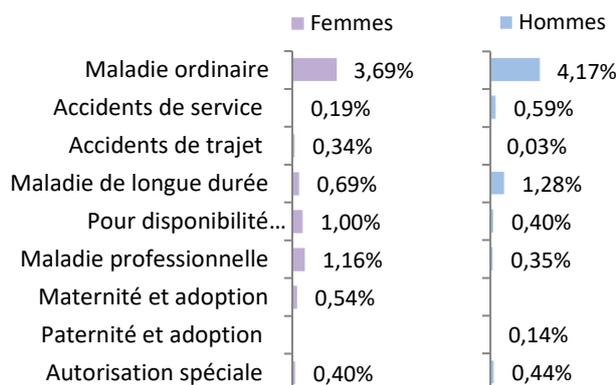
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 25,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 24,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

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

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

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

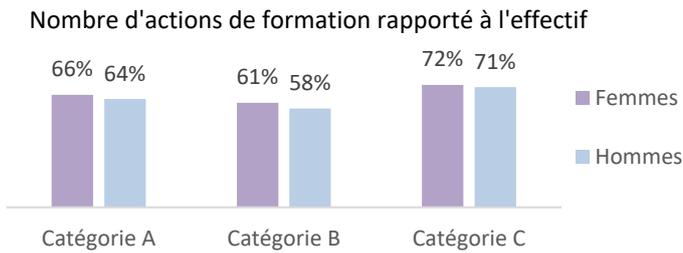
- ▶ 5 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 10 congés paternité ou adoption en 2022

➔ 92 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 5,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 14,8 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 687 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1063 jours d'arrêt

Formation

➔ 500 départs en formation concernant des agents permanents

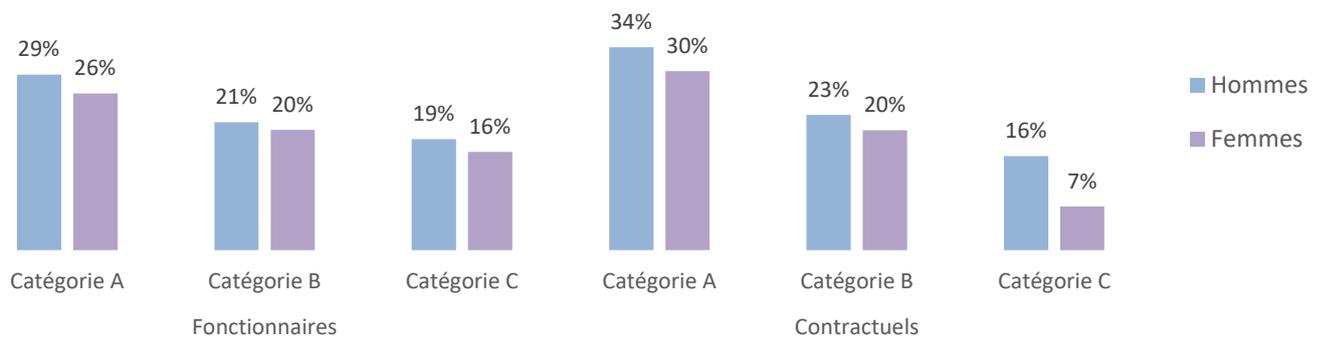


➔ 23 départs en formation pour les agents non permanents

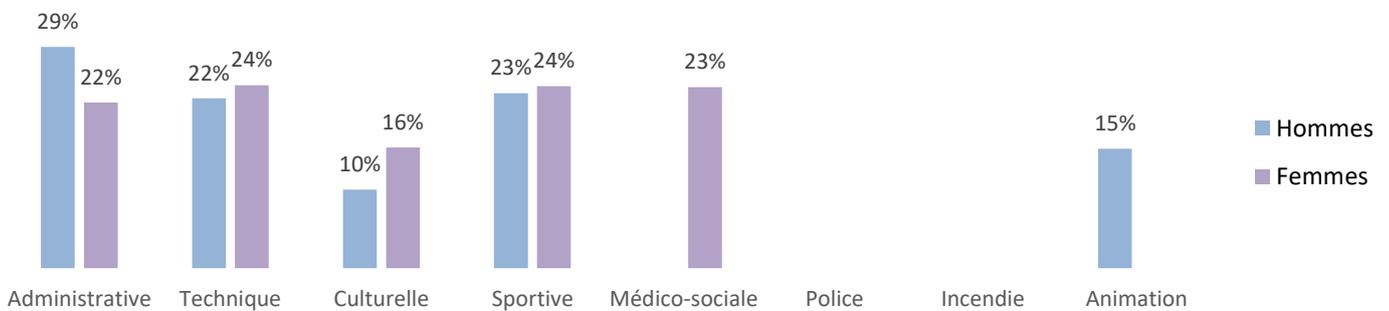
52,2 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



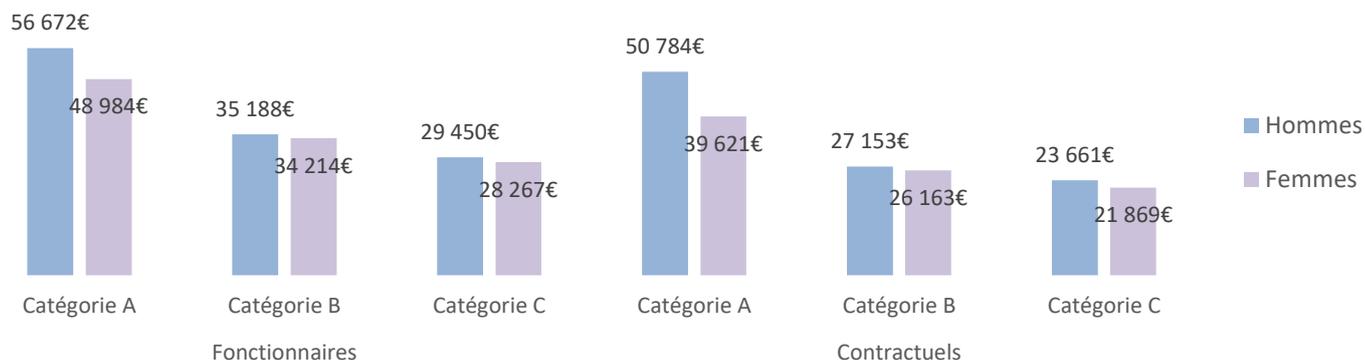
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



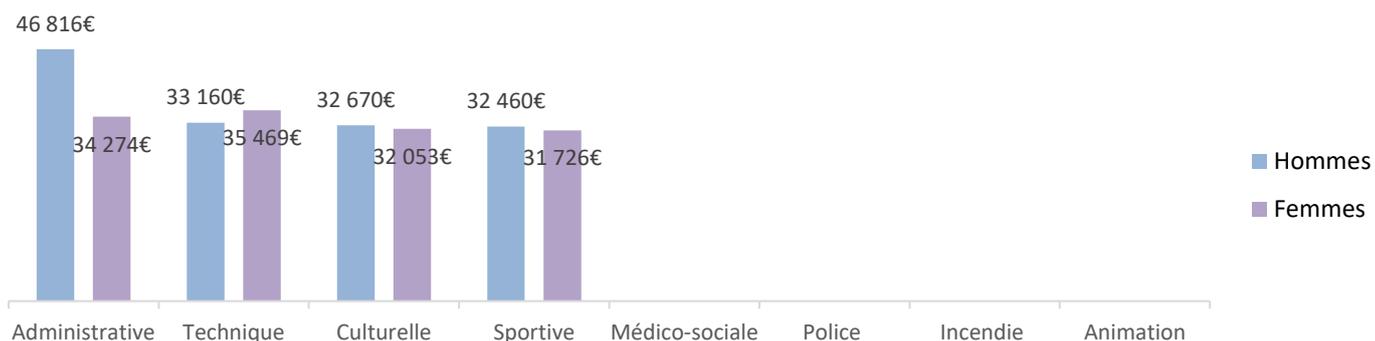
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	31%	27%	24%	23%	16%	16%
Technique	33%	33%	24%	25%	19%	17%
Culturelle	8%	19%	9%	14%	15%	15%
Sportive	17%		24%	24%	15%	
Médico-sociale		23%				
Police						
Incendie						
Animation					15%	

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



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	55 979 €	47 209 €	35 226 €	33 635 €	25 508 €	28 137 €
Technique	58 204 €	53 807 €	35 482 €	34 791 €	29 363 €	28 724 €
Culturelle	42 849 €	44 568 €	31 218 €	31 980 €	26 915 €	26 494 €
Sportive	s		32 058 €	31 745 €	s	s
Médico-sociale		s				
Police						
Incendie						
Animation					s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

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

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	2‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	2‰	43‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

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

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	7‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

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

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

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

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

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

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



Méthodologie

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

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