Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le 05 juin 2025
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Banyuls sur mer
LA LUMINEUSE

COMMUNE DE BANYULS-sur-MER

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du mardi 27 mai 2025 à 21h00

Délibération n° 040/ mai/2025
Présentation du Rapport Social Unique 2023

L'an 2025, le 27 mai à 21h00, le Conseil Municipal de la Commune de Banyuls-sur-Mer, régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Jean-Michel SOLÉ, Maire.

Présents : Jean-Michel SOLÉ, Anne MAURAN, Guy VINOT, Marie-Clémentine HERRE, Olivier CAPELL, Sandrine COUSSANES, Marie-José GRASA, Olivier LACAZE, Guillaume BLAVETTE, Josette MONTÉ, Gérard PETYT, Annabel BASIL, Didier BURGKAM, Stéphan BOADA, Renée SALVAT, Catherine ADELL, Aurore VALENZUELA, Emmanuelle FRADET, Marc MARTI, Myriam NOGUES, Marie-Françoise SANCHEZ, Fabrice VIGINIER,

Absents excusés ayant donné procuration : Maria Joséfa DIAZ pouvoir à Olivier CAPELL, Evelyne CANOVAS pouvoir à Catherine ADELL, Alexandre ORTIZ--BODIOU pouvoir à Guy VINOT, Ghislaine BALLESTE pouvoir à Anne MAURAN,

Absents : Cédric CASTELLAR.

Effectif : 27 **Quorum : 14**

Présents : 22 ; Absents excusés ayant donné procuration : 4 ; Absents : 1

Les conseillers présents représentant la majorité des membres en exercice, il a été procédé à la nomination de **Marie-José GRASA**, secrétaire de séance.

Vu les articles L. 231-1 à L. 231-4 du Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixant les conditions de mise en œuvre du Rapport Social Unique (RSU) ;
Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (NOR : TERB2130600A) ;
Vu le RSU 2023 ;
Vu la synthèse du RSU 2023, ci-annexée ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial réuni le 16 octobre 2024 ;

Cet acte peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Monsieur le Maire ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Montpellier par courrier ou par saisine dématérialisée, via l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site internet www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le 05 juin 2025
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Vu l'avis favorable de la Commission n°6 du 6 mai 2025 ;

Considérant que la Commune est tenue de présenter chaque année un Rapport Social Unique (RSU) et que son examen est mis à l'ordre du jour du conseil municipal ;

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a initié la création du Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport, désormais annuel, remplace depuis le 1er janvier 2021 le bilan social, que les collectivités devaient préalablement établir tous les deux ans. Outil de dialogue social, le RSU permet d'obtenir une photographie à un instant précis de la collectivité et a vocation d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Le décret du 30 novembre 2020 susvisé fixe les conditions de mise en œuvre du RSU : chaque collectivité est tenue de renseigner une base de données sociales dématérialisée, mise à disposition par les centres de gestion afin de collecter les données nécessaires à l'élaboration du RSU. A la suite de la parution début 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 susvisé, qui détermine la liste des indicateurs du RSU, les centres de gestion et les éditeurs de logiciel ont réalisé le développement informatique nécessaire à la prise en compte des nouvelles données.

Le RSU, au titre de l'année 2023, a été réalisé avec l'outil élaboré par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales et a été présenté au Comité Social Territorial réuni le 16 octobre 2024.

Monsieur le Maire le présente à son tour au conseil municipal, conformément à la règlementation.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé du Rapporteur et après en avoir délibéré, décide :

- **de prendre acte** de la présentation faite du Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2023 ;
- **de dire** que la présente délibération :
  - est transmise au représentant de l'Etat ;
  - est publiée conformément aux règles en vigueur.

Ainsi fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,

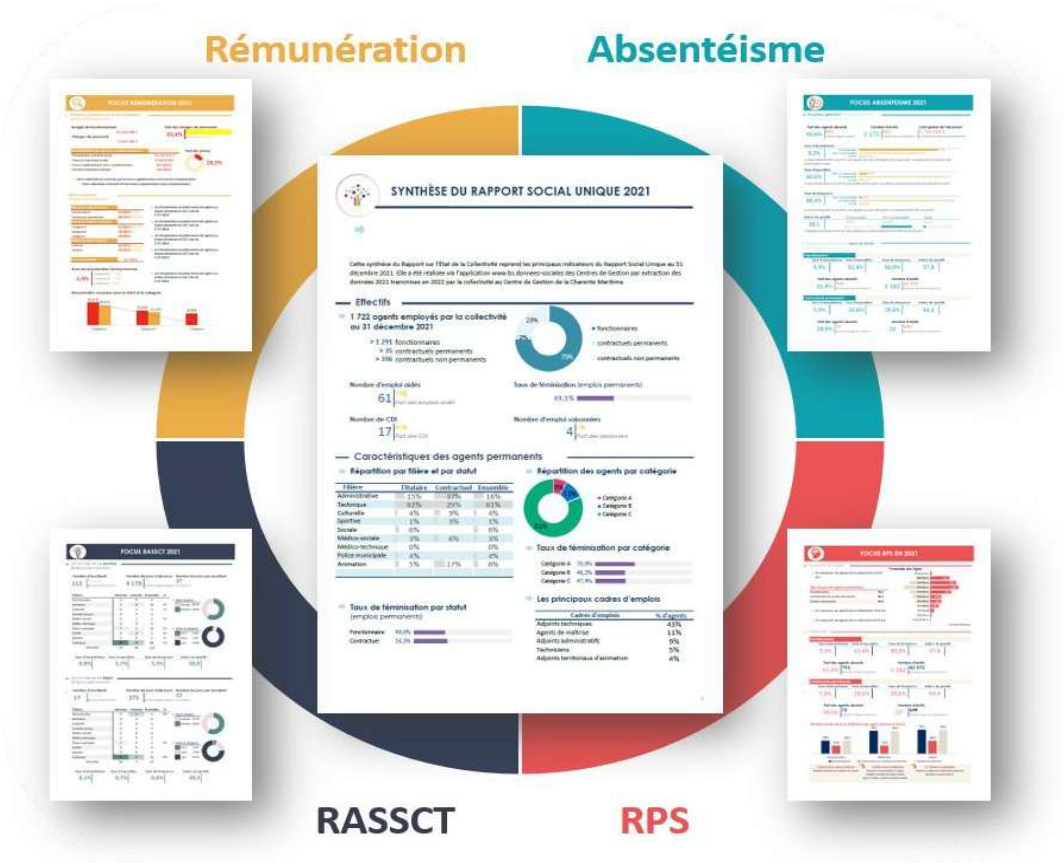
La secrétaire de séance
Marie-José GRASA

Le Maire
Jean-Michel SOLÉ

Cet acte peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Monsieur le Maire ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Montpellier par courrier ou par saisine dématérialisée, via l'application « Télérecours citoyen » accessible depuis le site internet www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le 05 juin 2025
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE BANYULS-SUR-MER

2023

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **08/08/2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le 05 juin 2025
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

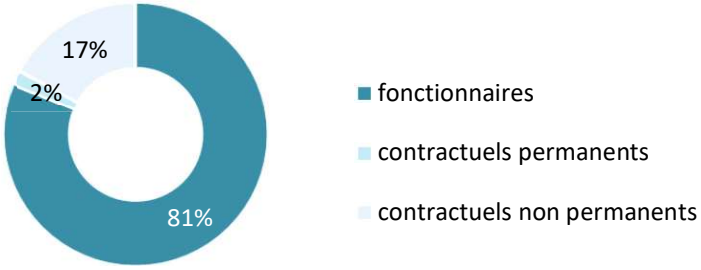
COMMUNE DE BANYULS-SUR-MER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales.

Effectifs

112 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> **91** fonctionnaires
> **2** contractuels permanents
> **19** contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

37,6%

Nombre de CDI

1 | 50% *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emploi saisonniers ou accroisssement

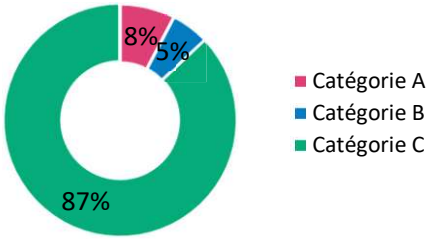
16 | 14% *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	23%	50%	24%
Technique	69%	50%	69%
Sportive	1%		1%
Police municipale	7%		6%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	42,9%
Catégorie B	40,0%
Catégorie C	37,0%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire	37,4%
Contractuel	50,0%

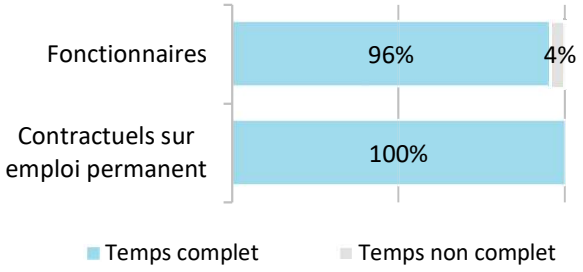
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Agents de maîtrise	22%
Adjoints administratifs	15%
Attachés	5%
Agents de police municipale	4%

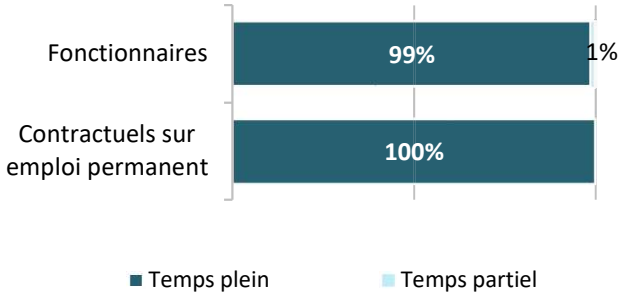
Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein et à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	**6,3%**	-	-

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

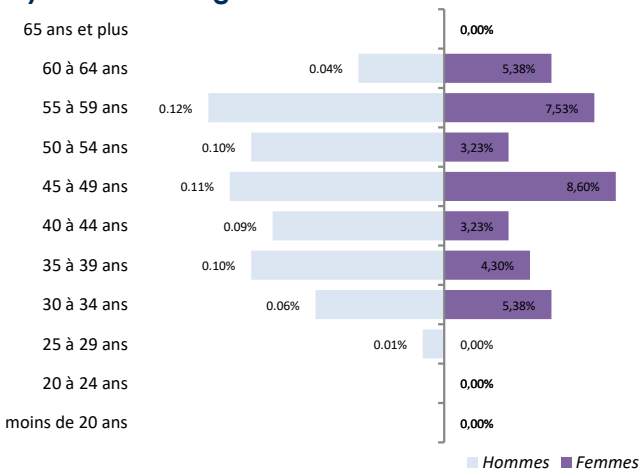
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**47,8**
Contractuels sur emploi permanent	**35,0**
Emplois permanents	**47,6**

Pyramide des âges

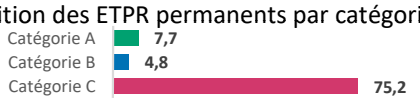


Équivalent temps plein rémunéré

104,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

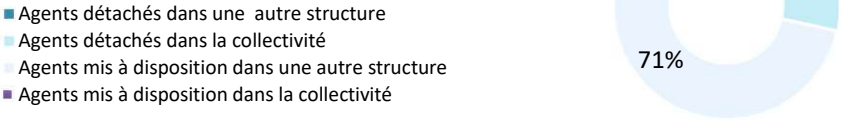
> Fonctionnaires	**85,7**
> Contractuels sur emploi permanent	**2,0**
> Contractuels sur emploi non permanent	**17,0**

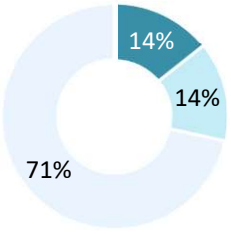
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

7,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière





Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Mouvements

Evolution des effectifs permanents

91*
agents au 31/12/2022

Variation des effectifs **2,2%**

Taux de rotation **10,9%**

93
31/12/2023

**Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés*

9 départs

Principaux motifs

Départ à la retraite	44%
Mutation (changement de collectivité)	44%
Mise en disponibilité sur demande	11%

11 arrivées

Principaux motifs

Voie de mutation	36%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	27%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	9%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	9%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

59,3%

Part des agents avec avancement de grade

8,8%

Part des agents avec promotion interne

1,1%

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

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

Sanctions disciplinaires

0 **sanction disciplinaire prononcée dans l'année**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 56% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 765 206 €	Charges de personnel*	4 325 346 €	Soit 55,7 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

2 670 966 €

Rémunération statutaire	2 109 790 €	79%
Primes	503 596 €	19%
SFT	25 084 €	1%
HSC	15 475 €	1%
NBI	17 021 €	1%

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 885 €	-	s	s	30 843 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	39 574 €	-	32 316 €	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	s	-
Technique	s	s	-	-	27 219 €	-
Moyenne toute filière	**51 388 €**	**s**	**39 380 €**	**s**	**28 255 €**	**-**

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 18,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**18,73%**
Contractuels sur emploi permanent	**25,08%**
Emplois permanents	**18,85%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire
- 1 008,89 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents

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	17 548 €	1 510 €	*8%*	14 342 €	2 519 €	*15%*	-	-		s	s	
Catégorie B	s	s		5 020 €	446 €	*8%*	s	s		-	-	
Catégorie C	2 660 €	923 €	*26%*	2 567 €	1 032 €	*29%*	-	-		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Absences

En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, [illegible] 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)*	8,60%	0,00%	8,42%	1,17%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	14,89%	0,00%	14,57%	1,17%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	14,89%	0,00%	14,57%	1,17%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

37,5 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

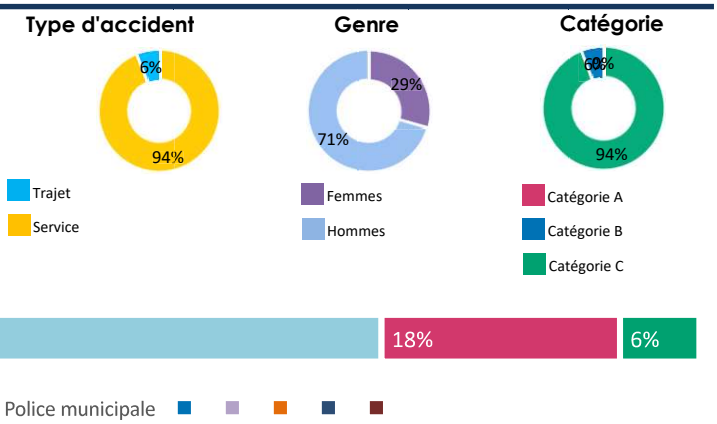
Accidents du travail

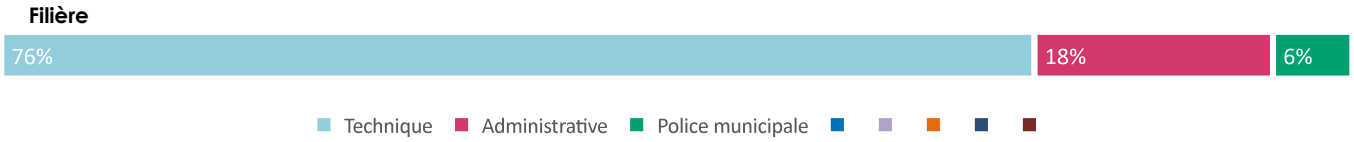
17 accidents du travail déclarés

18,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

89 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

76% des accidents du travail concernent la filière Technique



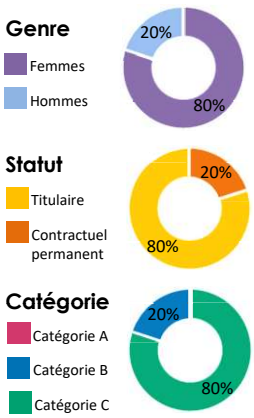


Handicap

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

Nombre de BOETH sur emploi permanent

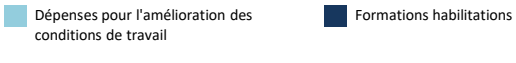
5 | *5,4%*
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : **0 €**



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

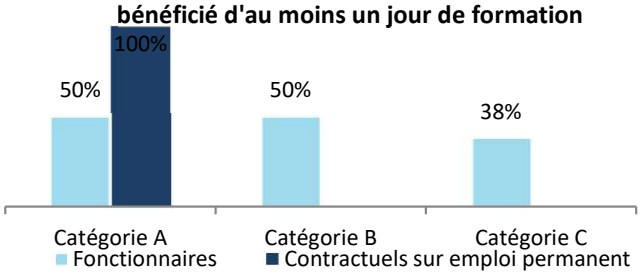
Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Formation

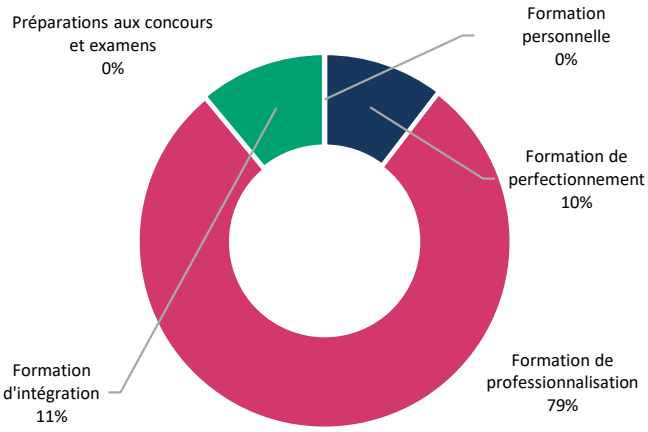
40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 57,1% Hommes 29,3%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 63 637 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	41,1%
Autres organismes	27,8%
Formation des apprentis	13,1%
Frais de déplacement	8,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	9,3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	67,5%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	32,5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	136 €	-
Nombre de bénéficiaires	51	-

L'action sociale

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

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

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

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365}} \times 100$$

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.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 : août 2024 *Version 1*

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme *(emplois permanents)*

Part des agents absents

58,1% | 54 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

75 | 4 945 *Nombre de jours d'absence*

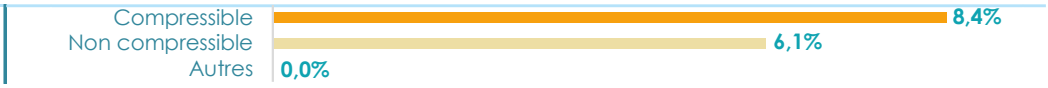
Coût global de l'absence tout statut*

928 932 € *7,31% des dépenses de fonctionnement*

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

Taux d'absentéisme

14,6%



Le taux d'absentéisme est de 15 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 15 agents a été absent toute l'année.

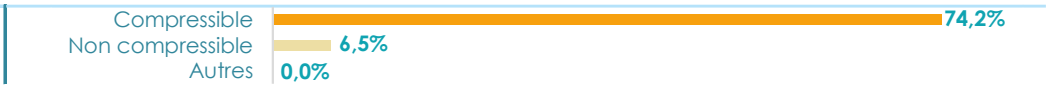
Taux d'exposition

58,1%

Le taux d'exposition est de 58 %, cela signifie que 58 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

80,6%



Le taux de fréquence est de 81 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 81 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

65,9

Compressible	Non compressible	Autre
41,42	347,83	0,00

L'indicateur de gravité est de 66, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 66 jours.

Données absentéisme selon le statut *(emplois permanents)*

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
14,9%	59,3%	82,4%	65,9

Part des agents absents

59,3% | 54 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

75 | 4 945 *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,0%	0,0%	-

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	21,9%	55,6%
55 à 59 ans	31,3%	72,2%
50 à 54 ans	16,6%	66,7%
45 à 49 ans	13,9%	77,8%
40 à 44 ans	3,4%	54,5%
35 à 39 ans	3,7%	23,1%
30 à 34 ans	5,3%	45,5%
25 à 29 ans	0,0%	0,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 31,32%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 77,78%

Données absentéisme selon le motif d'absences *(emplois permanents)*

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,1%	60,2%	38,7%	24,6
Pour accidents du travail imputables au service	3,5%	12,9%	11,8%	98,7
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,9%	1,1%	1,1%	299,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	2,2%	2,2%	2,2%	365,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	4,0%	4,3%	4,3%	339,3
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

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

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Zoom sur la maladie ordinaire *(emplois permanents)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 4,1%
- Taux d'exposition 38,7%
- Taux de fréquence 60,2%
- Gravité 24,6 jours par arrêt
- 36 agents absents pour maladie ordinaire

36 fonctionnaires

Part des agents absents

38,7% | 36 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

56 | 1 375 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
39,56%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
45,71%	34,48%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 9,7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 4,4%
- Taux d'exposition 12,9%
- Taux de fréquence 14,0%
- Gravité 114,1 jours par arrêt
- 12 agents absents suite à des acccidents (service ou trajet)

12 fonctionnaires

Part des agents absents

12,9% | 12 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

13 | 1 483 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
13,19%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
8,57%	15,52%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	20,2%
55 à 59 ans	7,4%
50 à 54 ans	1,0%
45 à 49 ans	1,6%
40 à 44 ans	0,2%
35 à 39 ans	2,1%
30 à 34 ans	2,1%
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 20,2%

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 6,1%
- Taux d'exposition 6,5%
- Taux de fréquence 6,5%
- Gravité 347,8 jours par arrêt
- 6 agents absents

6 fonctionnaires

Part des agents absents

6,5% | 6 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

6 | 2 087 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,59%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
5,71%	6,90%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	22,2%
50 à 54 ans	6,0%
45 à 49 ans	5,6%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 22,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme 1,2%
- Taux d'exposition 0,1%
- Taux de fréquence 0,1%
- Gravité 9,0
- 8 agents absents

Part des agents absents

42,1% | 8 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

9 | 81 *Nombre de jours d'absence*

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
40,00%	44,44%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	1,0%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,1%
Indice de gravité	9,9

Part des agents absents

31,6% | 6 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 69

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	0,2%
Taux d'exposition	0,0%
Taux de fréquence	0,0%
Indice de gravité	6,0

Part des agents absents

10,5% | 2 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 12

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'abences" identifiés

1/Absences compressibles
Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales
Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	*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 dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition	Note de lecture
(Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	*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	**Note de lecture**
(Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	*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*
Gravité	**Note de lecture**
Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	*Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.*

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

Réalisation

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

Date de publication : août 2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales

Version 1

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

FOCUS RPS

Pyramide des âges

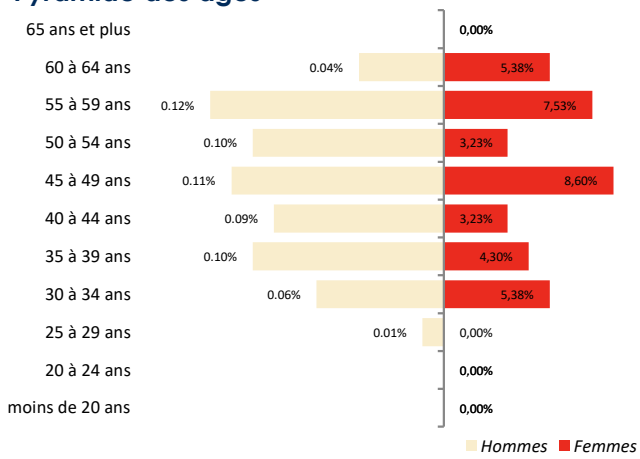
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**47,8**
Contractuels sur emploi permanent	**35,0**
Emplois permanents	**47,6**

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 35 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
14,9%	59,3%	82,4%	65,9

Part des agents absents

59,3% | **54** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

75 | **4 945** *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,0%	0,0%	-

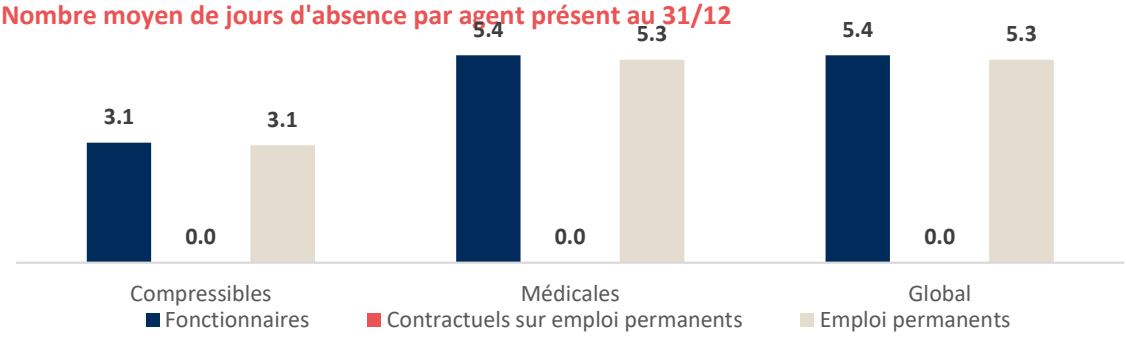
Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | **0** *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*

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné

Technique	15,0
Administrative	2,3

Femmes	22,1
Hommes	0,2
Fonctionnaires	11,1
Contractuels permanents	0,0

Télétravail

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

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

91* agents au 31/12/2022 → **93** au 31/12/2023

Variation des effectifs 2,2% — **Taux de rotation** 10,9%

9 départs — **11** arrivées

- Le taux de rotation s'élève à 10,9%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 13,98 pour 100 agents permanents

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

*** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)*

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	35,4%	89
Adjoints administratifs	33,0%	166
Agents de maîtrise	27,7%	60

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2016)	✓
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**	✗

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

6

0 €
Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €
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 €	3	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	1	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	0 €		

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%
des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

Nombre de signalements

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

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	5
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

Droits syndicaux

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

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

Taux de rotation des agents permanents

10,9%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,0 pour **100 agents permanents**

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0 actes **pour 1 000 agents permanents**

Absentéisme pour raisons de santé

53,2 jours **d'arrêt par agent permanent**

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.

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Réalisation

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

Date de publication : août 2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales

Version 1

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Budget de fonctionnement 7 765 206 €

Charges de personnel 4 325 346 €

Part des charges de personnels

55,7% | 55,2% *Moyenne de la strate (2022)*

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	2 670 966 €
Primes et indemnités versées	503 596 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	15 475 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	17 021 €

Part des primes

18,9%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
  - Votre colllectivité a rémunéré 1 009 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	30 546 €
Contractuels permanents	27 055 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	49 224 €
Catégorie B	35 175 €
Catégorie C	28 255 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	30 575 €
Femmes	30 289 €
Moyenne globale	30 466 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

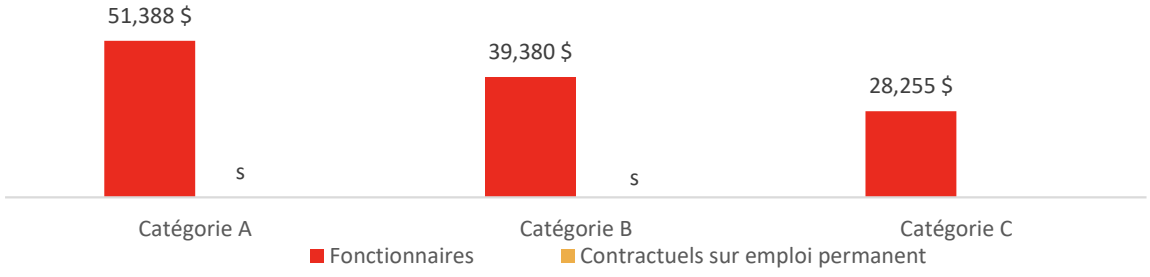
- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30 546 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 255 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 289 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 30 466 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A **+22,5%**
Catégorie B **-105,9%**
Catégorie C **+2,4%**

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Primes *(Emplois permanents)*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :

2 670 966 €

Rémunération statutaire	2 109 790 €	79%
Primes	503 596 €	19%
SFT	25 084 €	1%
HSC	15 475 €	1%
NBI	17 021 €	1%

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

Fonctionnaires **19%**

Contractuels permanents **25%**

Femmes **18%**

Hommes **20%**

Selon la catégorie

Catégorie A **35%**

Catégorie B **29%**

Catégorie C **15%**

Rémunérations et primes selon le genre *(Emplois permanents)*

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	58 516 €	46 911 €	s	s	30 587 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	39 574 €	s	32 603 €
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	s
Technique	-	43 451 €	-	-	26 897 €	27 341 €
Moyenne toute filière	58 516 €	45 366 €	s	43 471 €	28 678 €	27 985 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes	32,6%	36,9%	18,7%	31,8%	15,2%	15,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Technique	14,98	Femmes	22,1
Administrative	2,27	Hommes	0,2

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

. IFSE et CIA *(Emplois permanents)*

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

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	17 548 €		3 470 €	13 139 €	15 060 €	3 697 €
Culturelle		6 184 €				
Police municipale						1 244 €
Sportive						4 560 €
Technique			2 158 €	16 882 €		2 555 €

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		4 400 €				
Culturelle						
Police municipale						
Sportive						
Technique				7 700 €		

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
Filières	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	4 409 €		-226 €				-1 544 €		-68 €			
Technique			-397 €						-86 €			

Réalisation

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

Date de publication : **août 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales

Version 1

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de **service** *(Emplois permanents)*

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
16	25,0% *Part sans arrêt de travail*	1 208	11 *Nombre d'agents arrêtés*	76 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	2	2	13%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	1	0	1	6%
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	11	2	13	81%
Ensemble	12	4	16	

Selon le genre

Femmes	*25,0%*
Hommes	*75,0%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*6,3%*
Cat C	*93,8%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,5%	11,8%	12,9%	98,7

Les accidents de **trajet** *(Emplois permanents)*

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
1	0,0% *Part sans arrêt de travail*	299	1 *Nombre d'agents arrêtés*	299 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	100%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	1	1	

Selon le genre

Femmes	*100,0%*
Hommes	*0,0%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*100,0%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,9%	1,1%	1,1%	299,0

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Les **maladies professionnelles**

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-

en moyenne

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

Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

demande

% des propositions acceptées

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

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0

en ETPR

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

*en nombre d'agents

**en ETPR

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

6

0 €
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 €	3	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	1	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	0 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2016)	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un r**egistre 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

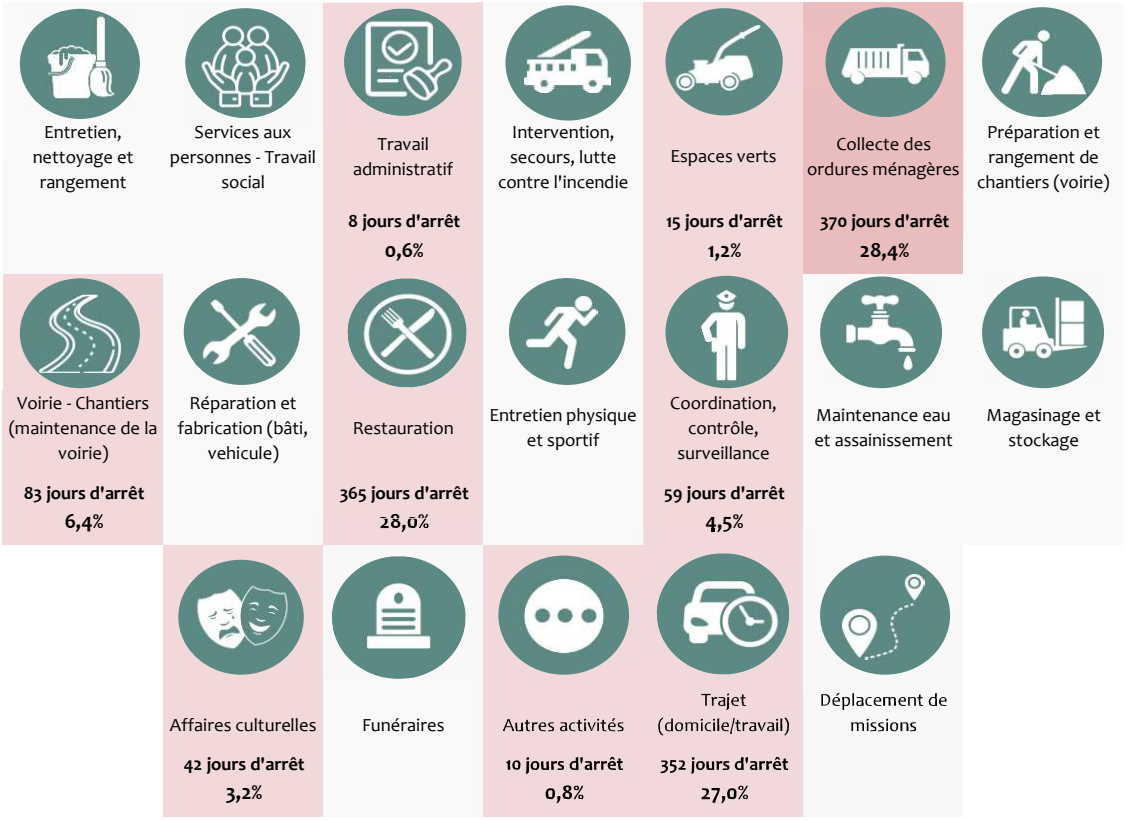
0

0
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

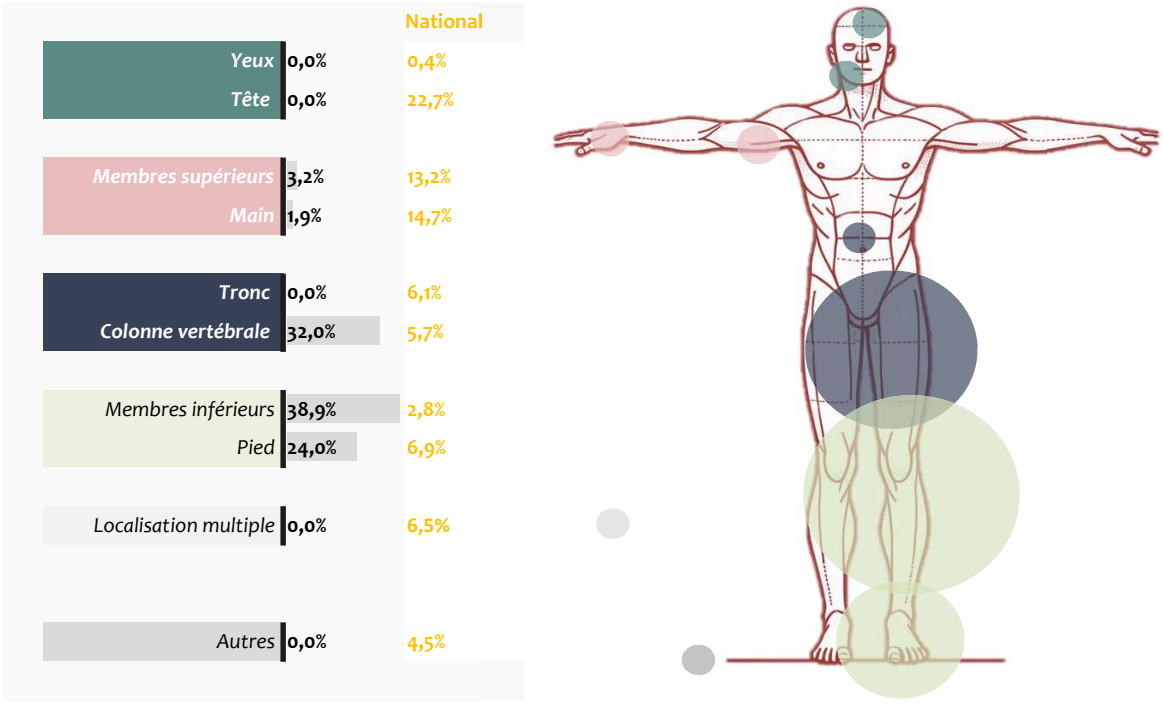
Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

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

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



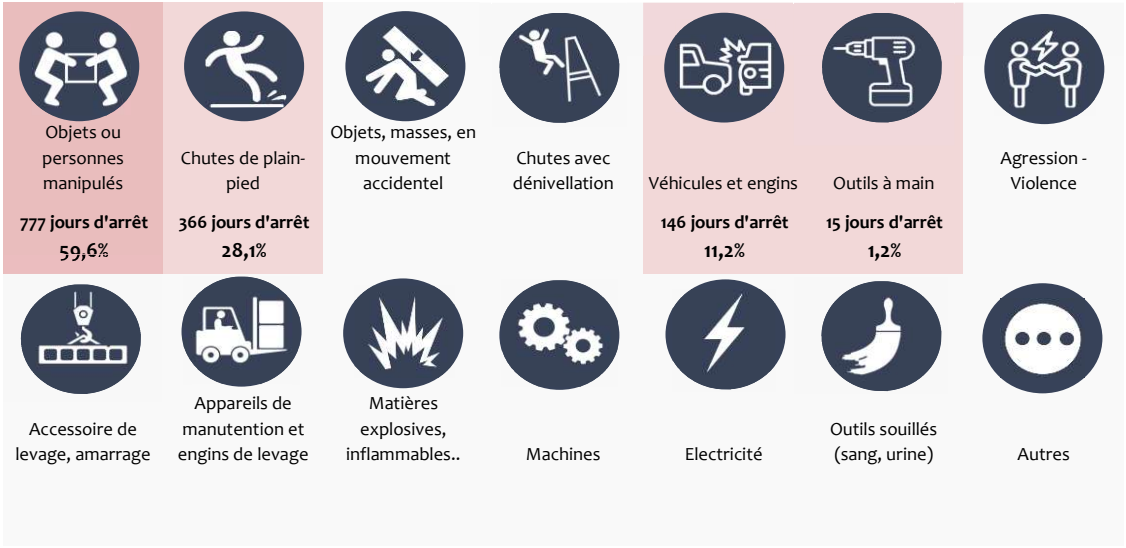
Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentants 38,9% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

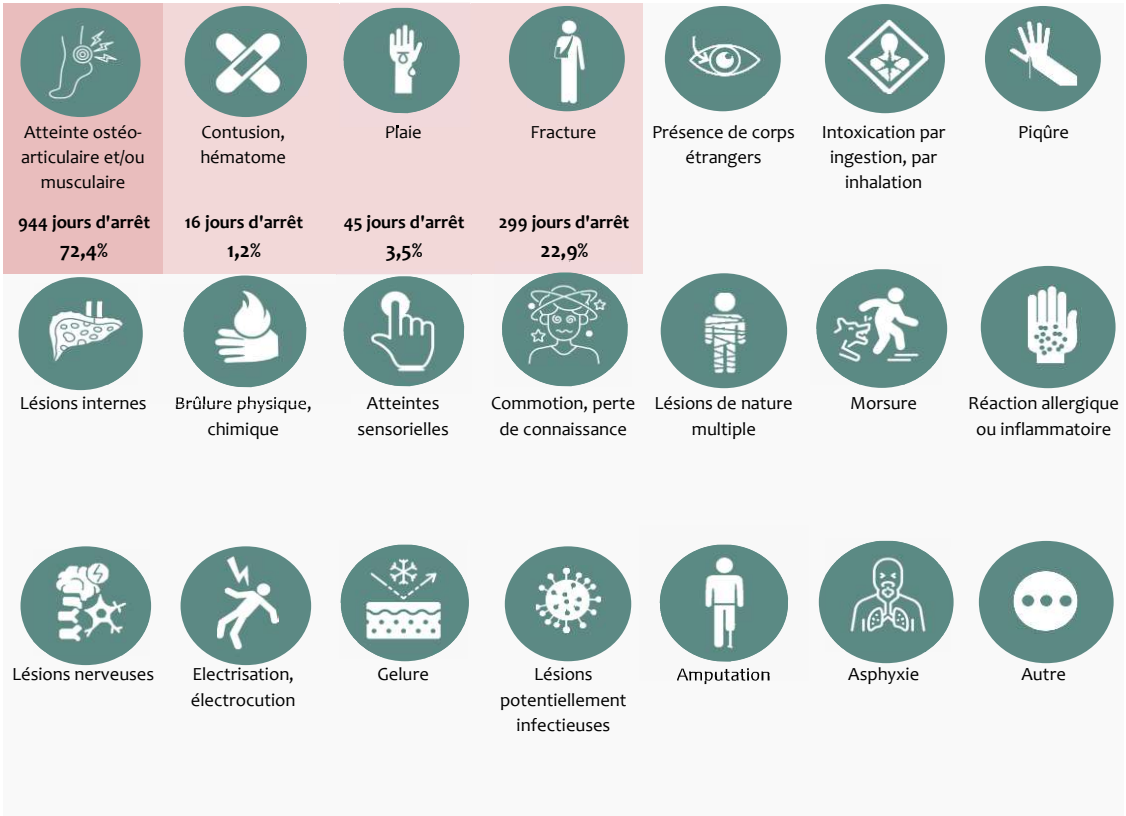
Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

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



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (59,6% des jours d'arrêts)

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



- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (72,39% des jours d'arrêts)

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

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

Envoyé en préfecture le 04/06/2025
Reçu en préfecture le 04/06/2025
Publié le 05 juin 2025
ID : 066-216600163-20250527-040_MAI_2025-DE

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✗
Existence d'un diagnostic RPS	✗
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✗
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du **droit d'alerte ou de retrait**	4
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	✗
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✗

Réalisation

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

Date de publication : **août 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales

Version 1