

DEPARTEMENT
DES
BOUCHES DU RHONE

COMMUNE
D'ENSUES-LA-REDONNE

Envoyé en préfecture le 10/12/2025
Reçu en préfecture le 10/12/2025
Publié le 11/12/2025
ID : 013-211300330-20251210-2025_46_CM-DE



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DELIBERATION N°2025-46-CM

SEANCE DU DEUX DECEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ

Début de séance 18h35.

PRESENTS :

Mesdames, Hélène VARRE, Fabienne REMANT-DOLE, Valérie SALLES, Laetitia CLEMENT-ORTUNO, Sophie BILLECI, Karen DOSSETTO, Sylvie ASENJO, Catherine KERVAJAN, Louise VINCENZI, Maryline BRU, Sabrina BENKENOUCHE, Aurélie POTIER-DORCHY, Claudine GUARY.

Messieurs, Michel ILLAC, Marcel TURCHIULI, Sébastien ALARCON, Georges CLERC, Constant COUTSOURAS, Jean-Noël ALLARD, Ozkan KIZILDAG, Thierry SOUMAHORO, Eric OLIVE, Christophe GLORIAN, John LANE, Frédéric OUNANIAN, Robert FHAL.

ABSENTS EXCUSES :

- ✚ Monsieur Mohamed BEHAIRI, donne son pouvoir à Madame Louise VINCENZI.
- ✚ Madame Christelle ROSSELLO, donne son pouvoir à Madame Karen DOSSETTO.
- ✚ Monsieur Cédric RAFFIER est absent et s'excuse, il ne souhaite pas donner de pouvoir.

PRESIDENT DE SEANCE :

Monsieur Michel ILLAC, maire.

SECRETAIRE DE SEANCE :

Monsieur Jean-Noël ALLARD a été nommé à l'unanimité, secrétaire de séance.

En exercice : 29

Présents : 26

Votants : 28

- *L'ordre du jour s'est achevé à 20h34.*
- *Clôture du conseil municipal 20h41.*

Objet : Présentation du rapport social unique (RSU)

Annexe : Rapport social unique

Monsieur Michel ILLAC rapporte :

Le Rapport Social Unique (RSU) institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, doit être élaboré chaque année. Il rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de la commune à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs rubriques telles que les effectifs, le temps de travail, les conditions de travail, la formation, la rémunération, les droits sociaux et l'absentéisme.

Il est proposé au Conseil Municipal d'approuver le Rapport Social Unique concernant l'année 2024 tel que présenté en annexe.

Entendu l'exposé du rapporteur :

VU le Code général des collectivités territoriales

VU le code général de la fonction publique notamment les articles L231-1 et suivants

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 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

VU l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial, en date du 14 octobre 2025

VU l'avis favorable à la majorité des membres présents de la commission n°6 « *Finances, budgets, affaires générales, développement économique, commerces de proximité, artisanat* » du 24 novembre 2025

Où le présent rapport et après en avoir débattu, le Conseil Municipal,

A la majorité des membres présents ou représentés,

→ Quatre abstentions :

Mme Aurélie POTIER-DORCHY- Mme Claudine GUARY - M. John LANNE- M. Jean-Noël ALLARD

APPROUVE le Rapport Social Unique de la commune d'Ensues-la-Redonne concernant l'année 2024, tel que présenté en annexe.

Le président de séance :

Le Maire,

Michel ILLAC

Le secrétaire de séance :

Jean-Noël ALLARD

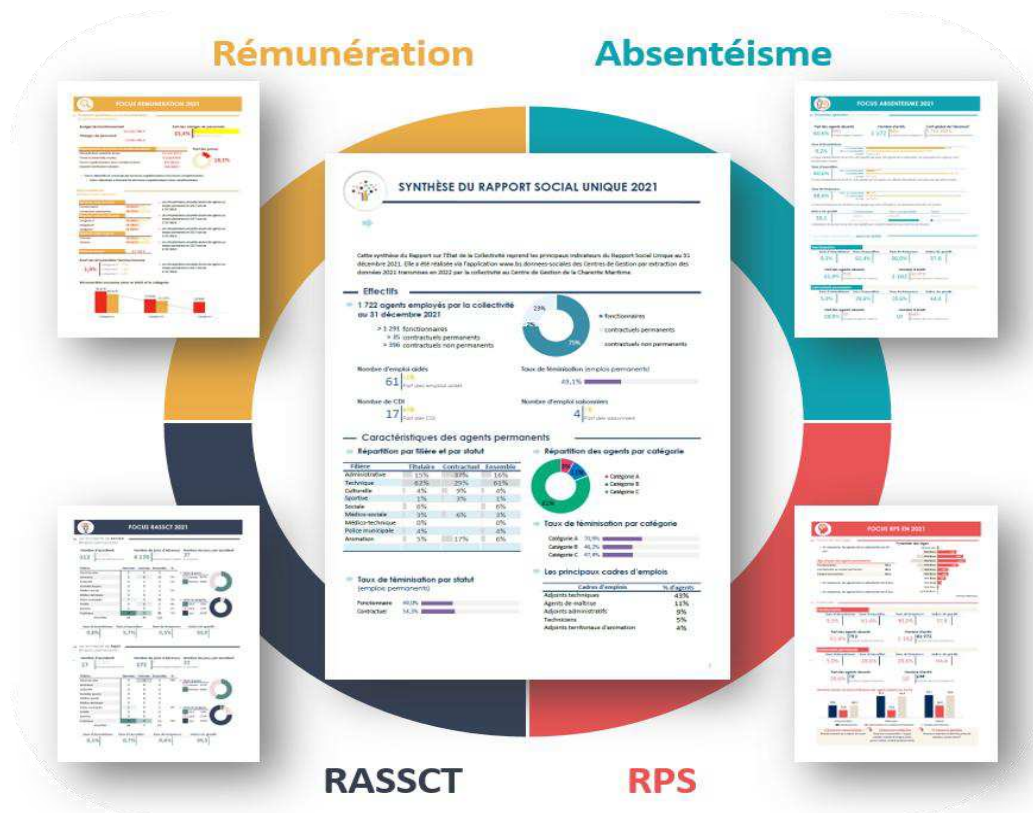


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



COMMUNE D'ENSUES LA REDONNE

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 07/08/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches
du Rhône



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 10/12/2025
Reçu en préfecture le 10/12/2025
Publié le 11/12/2025
ID : 013-211300330-20251210-2025_46_CM-DE



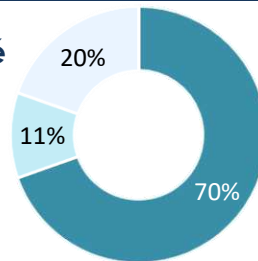
COMMUNE D'ENSUES LA REDONNE

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

Effectifs

➔ 102 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 71 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

1 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

75,6%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

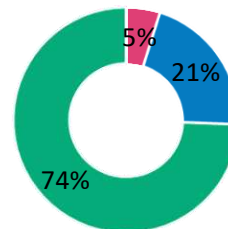
17 | 17%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	32%	9%	29%
Technique	39%	64%	43%
Culturelle	3%		2%
Sociale	6%	18%	7%
Médico-sociale	8%	9%	9%
Police municipale	6%		5%
Animation	6%		5%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 75,0%

Catégorie B 58,8%

Catégorie C 80,3%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Adjoints administratifs	23%
Agents de maîtrise	11%
Auxiliaires de puériculture	9%
ASEM	5%

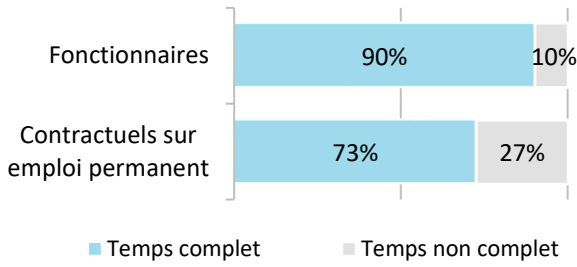
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 76,1%

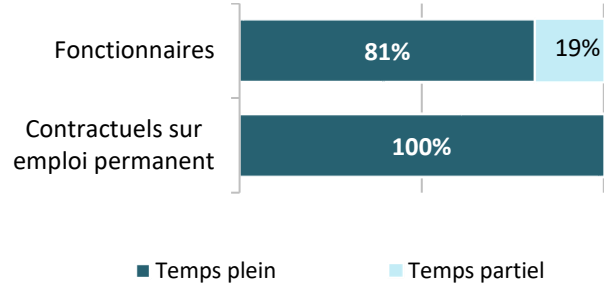
Contractuel 72,7%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	25,0%	Technique	42,9%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



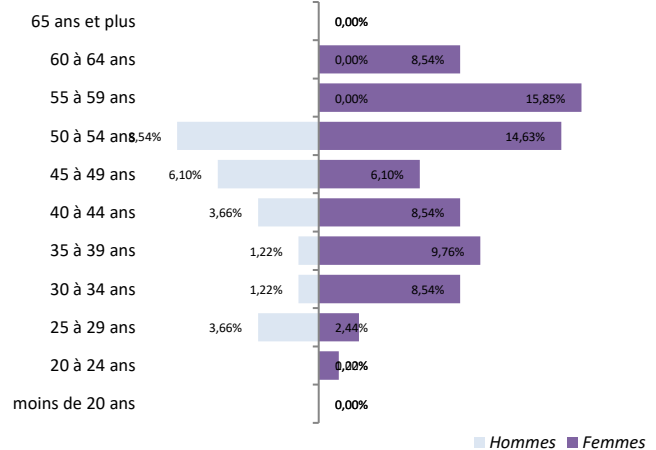
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,5
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	46,8

Pyramide des âges

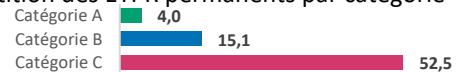


Équivalent temps plein rémunéré

95,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	60,8
> Contractuels sur emploi permanent	10,8
> Contractuels sur emploi non permanent	23,7

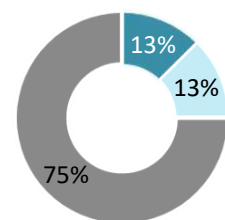
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

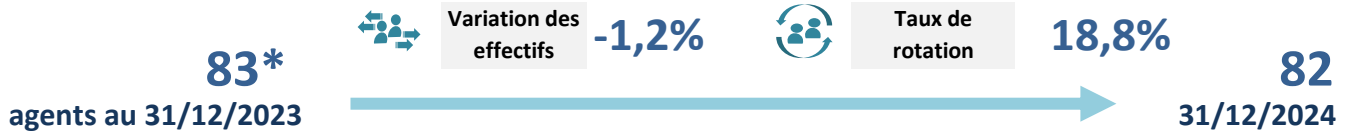
8,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



16 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Départ à la retraite	13%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Décès	6%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier	6%

15 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	47%
Remplaçants	27%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	13%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	7%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	7%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

62,0%

Part des agents avec avancement de grade

11,3%

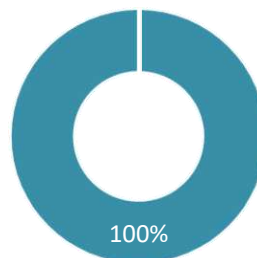
Part des agents avec promotion interne*

28,2%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

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



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
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)

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 10/12/2025

Reçu en préfecture le 10/12/2025

Publié le 11/12/2025

ID : 013-211300330-20251210-2025_46_CM-DE



➔ Les charges de personnel représentent 59% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 759 382 €	Charges de personnel*	4 561 302 €	➔	Soit 58,78 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 864 643 €
2 360 185 €	Primes 412 144 €
	SFT* 24 229 €
	HSC 47 456 €
	NBI* 11 713 €

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	44 429 €	-	30 021 €	s
Animation	-	-	s	-	23 580 €	-
Culturelle	-	-	s	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	30 822 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	36 540 €	-
Sociale	-	34 861 €	-	-	32 967 €	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	47 147 €	s	30 548 €	26 856 €
Moyenne toute filière	s	52 137 €	39 019 €	28 189 €	30 767 €	26 538 €

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 17,46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,47%
Contractuels sur emploi permanent	17,40%
Emplois permanents	17,46%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 2 476,50 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ 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	s	s		-	-		16 828 €	3 670 €	18%	s	s	
Catégorie B	5 227 €	1 119 €	18%	10 556 €	1 776 €	14%	s	s		s	s	
Catégorie C	3 826 €	877 €	19%	4 163 €	979 €	19%	1 101 €	103 €	9%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 21,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 10,5 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)	5,93%	1,25%	5,30%	1,99%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,75%	1,25%	7,74%	1,99%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,62%	1,25%	8,50%	1,99%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

54,9 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

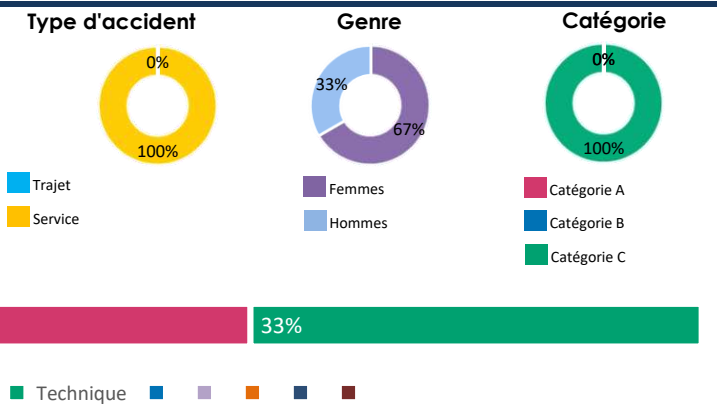
Accidents du travail

6 accidents du travail déclarés

7,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

31 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

33% des accidents du travail concernent la filière Administrative

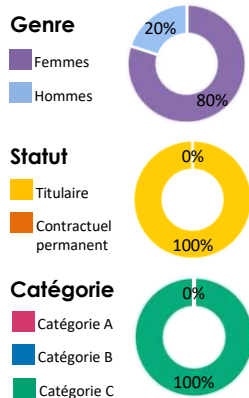


Handicap

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 6,1% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 7 493 €

Formations 4 283 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 3 210 €

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

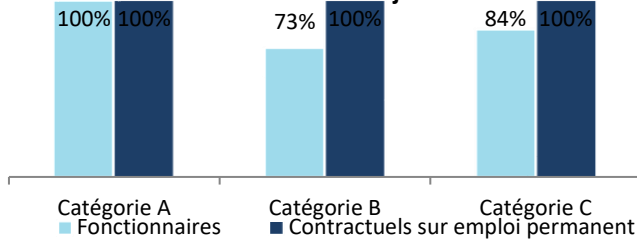
Formation

➔ **84% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 90,3%

Hommes 65,0%

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

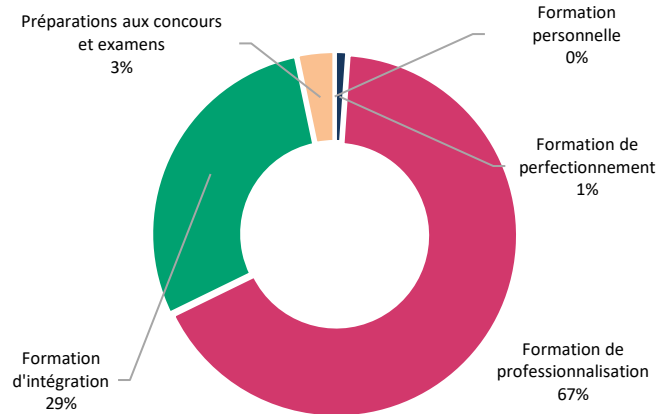


Le budget consacré à la formation est de
46 533 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	49,6%
Autres organismes	37,2%
Formation des apprentis	5,0%
Frais de déplacement	2,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,2%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63,4%
Autres organismes	31,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	410 €	115 €
Nombre de bénéficiaires	54	53

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%

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	1
CCP	0

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : août 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

47,6% | 39
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

98 | 2 543
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

333 324 €
4,3% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

8,5%

Compressible

5,3%

Autres

0,8%

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

Taux d'exposition

47,6%

Compressible

42,7%

Autres

2,4%

2,4%

Le taux d'exposition est de 48 %, cela signifie que 48 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

119,5%

Compressible

109,8%

Autres

4,9%

4,9%

Le taux de fréquence est de 120 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 120 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

25,9

Compressible

17,63

Non compressible

182,50

Autre

56,50

L'indicateur de gravité est de 26, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 26 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

9,6%

Taux d'exposition

49,3%

Taux de fréquence

128,2%

Indice de gravité*

27,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

49,3% | 35
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

91 | 2 493
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

1,2%

Taux d'exposition

36,4%

Taux de fréquence

63,6%

Indice de gravité*

7,1

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

36,4% | 4
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

7 | 50
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

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

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus		
60 à 64 ans	4,6%	42,9%
55 à 59 ans	21,8%	84,6%
50 à 54 ans	5,9%	31,6%
45 à 49 ans	10,1%	40,0%
40 à 44 ans	6,7%	40,0%
35 à 39 ans	0,5%	22,2%
30 à 34 ans	9,3%	50,0%
25 à 29 ans	3,8%	80,0%
20 à 24 ans	2,2%	100,0%
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 21,77%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 20 à 24 ans avec 100%

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	4,7%	107,3%	40,2%	16,1
Pour accidents du travail imputables au service	0,6%	2,4%	2,4%	85,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	1,2%	2,4%	1,2%	182,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,2%	2,4%	1,2%	182,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,8%	4,9%	2,4%	56,5
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	2,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **4,7%**
- Taux d'exposition **40,2%**
- Taux de fréquence **107,3%**
- Gravité **16,1 jours par arrêt**
- **33** agents absents pour maladie ordinaire
29 fonctionnaires 4 contractuels permanents

Part des agents absents

40,2% | **33**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

88 | **1 416**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **40,85%** Contractuels permanents **36,36%**

Selon le genre

Femmes **43,55%** Hommes **30,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	4,6%
55 à 59 ans	10,5%
50 à 54 ans	0,6%
45 à 49 ans	10,1%
40 à 44 ans	2,5%
35 à 39 ans	0,5%
30 à 34 ans	6,8%
25 à 29 ans	3,8%
20 à 24 ans	2,2%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 10,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,6%**
- Taux d'exposition **2,4%**
- Taux de fréquence **2,4%**
- Gravité **85,5 jours par arrêt**
- **2** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
2 fonctionnaires

Part des agents absents

2,4% | **2**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 | **171**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **2,82%** Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **3,23%** Hommes **0,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- Taux d'absentéisme **2,4%**
- Taux d'exposition **2,4%**
- Taux de fréquence **4,9%**
- Gravité **182,5 jours par arrêt**
- **2** agents absents
2 fonctionnaires

2,4% | Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
4 | 730
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires **2,82%** Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **1,61%** Hommes **5,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,8%**
- Taux d'exposition **2,4%**
- Taux de fréquence **4,9%**

Part des agents absents

2,4% | 2
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 226

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 **2,0%**
- Taux d'exposition **0,1%**
- Taux de fréquence **0,1%**
- Gravité **14,5**
- **6** agents absents

Part des agents absents

30,0% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

10 | 145
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes **42,86%** Hommes **0,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans **0,2%**
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans **0,0%**

35 à 39 ans	2,1%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	6,1%
20 à 24 ans	0,5%
Moins de 20 ans	0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	2,0%
➤ Taux d'exposition	0,1%
➤ Taux de fréquence	0,1%
➤ Indice de gravité	14,5

Part des agents absents

30,0% | **6**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **145**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

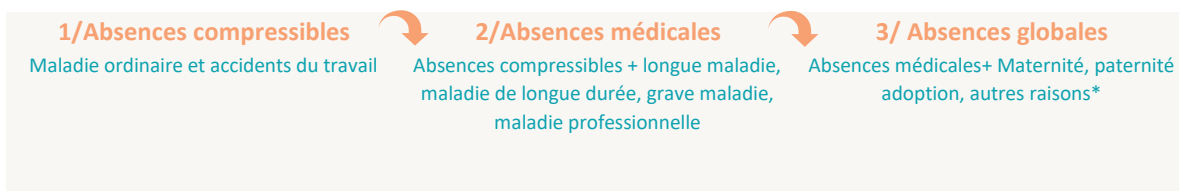
0,0% | **0**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **0**

Précisions méthodologiques

➤ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

➤ 3 "groupes d'abences" identifiés



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

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<p>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.</p>

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<p>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.</p>
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<p>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</p>
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<p>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</p>

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

Réalisation

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



Date de publication : **août 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône
 Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

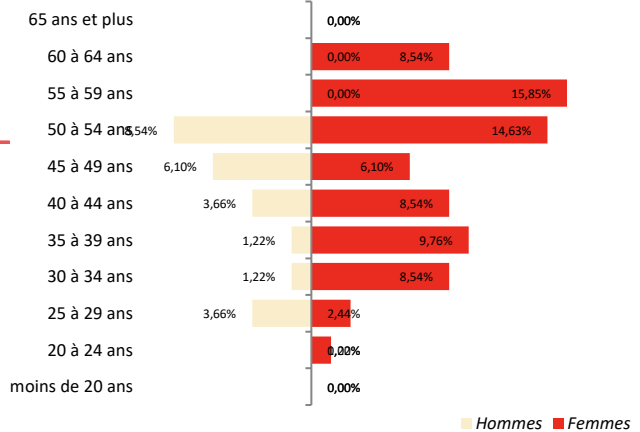
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,5
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	46,8

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 43 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,6%	49,3%	128,2%	27,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

49,3% | 35
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

91 | 2 493
 Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,2%	36,4%	63,6%	7,1

*Durée moyenne des arrêts

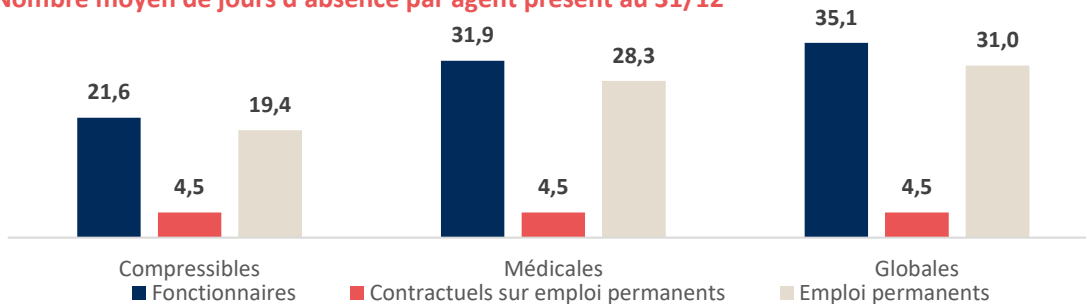
Part des agents absents

36,4% | 4
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

7 | 50
 Nombre de jours d'absence

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	130,6
Médico-sociale	54,9
Technique	29,2
Femmes	20,6
Hommes	35,2
Fonctionnaires	22,1
Contractuels permanents	82,2

Télétravail

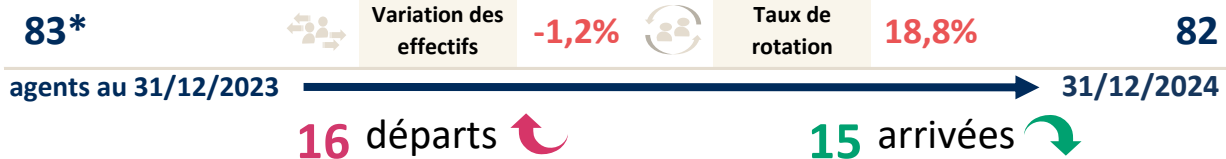
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

Administrative	15
Technique	2

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 18,8%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,44 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	2,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	2,0

** 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	75,4%
Adjoints administratifs	19,3%
Adjoints territoriaux d'animation	5,3%

Documents et démarches de prévention

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

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

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

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

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

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



En cours

En cours



Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

2

4 283 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

3 210 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	2	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	4 283 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	160 €		
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...)	3 050 €		

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 ou à une maladie professionnelle	0

Nombre de signalements

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

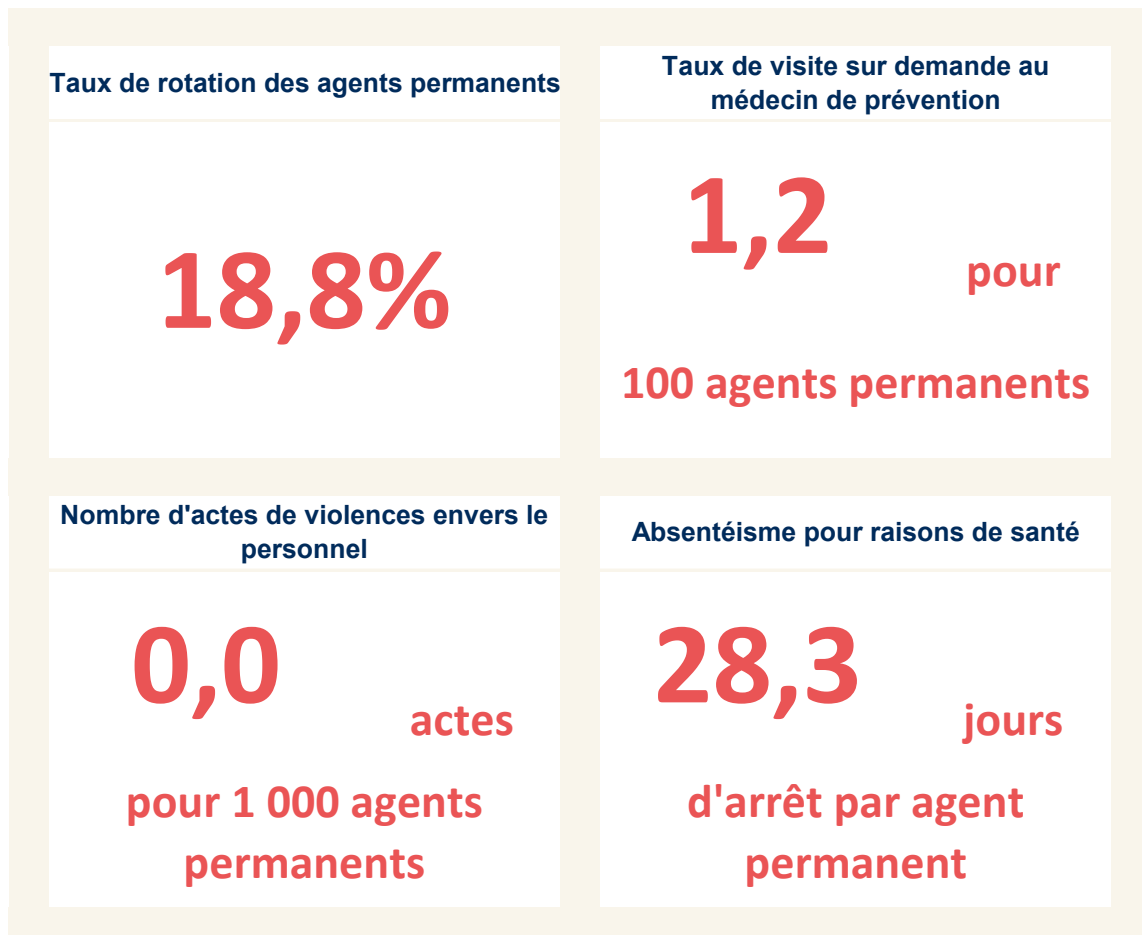
Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services	
Sur mot d'ordre national	29	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	-
Non précisé, autres	0		

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



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

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

Réalisation

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

Envoyé en préfecture le 10/12/2025

Reçu en préfecture le 10/12/2025

Publié le 11/12/2025



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



Date de publication : **août 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1



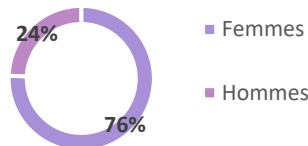
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 62 femmes et 20 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



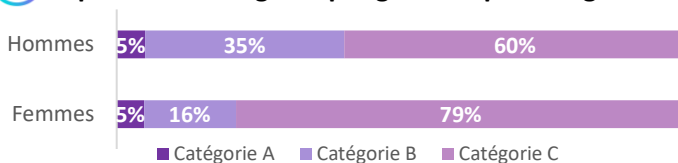
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

14,7 fonctionnaires hommes
 46,2 fonctionnaires femmes
 3,9 contractuels hommes
 6,9 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

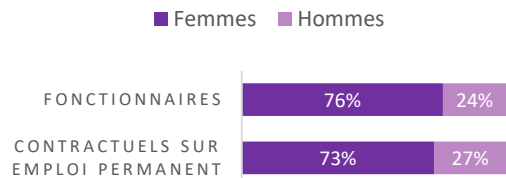
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	75%
Catégorie B	59%
Catégorie C	80%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture*

1	Auxiliaires de puériculture	100%
2	Adjoints administratifs	89%
3	Adjoints techniques	86%
4	Agents de maîtrise	67%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<<

87% titulaires 13% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD

➤➤➤ Hommes <<<

85% titulaires 15% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

100% CDD 0% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	13%
Technique	71%	29%
Culturelle	100%	
Sportive		
Sociale	83%	17%
Police municipale	25%	75%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	25%	75%
Incendie		

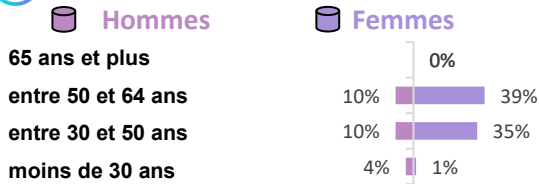
➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	33%
2	Adjoints techniques	14%
3	Adjoints administratifs	11%
4	Auxiliaires de puériculture	0%

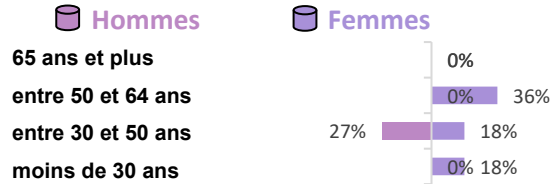
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,4	42,5	47,7
Hommes	44,6	42,5	44,3

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

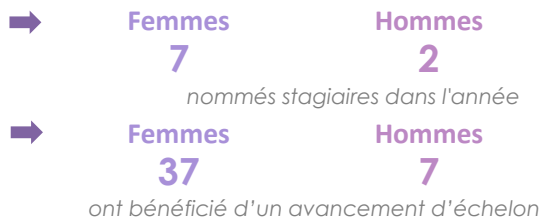
Catégorie	Taux de féminisation (%)
Vacataires	
Saisonniers*	71%
Apprentis	

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

70% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



■ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

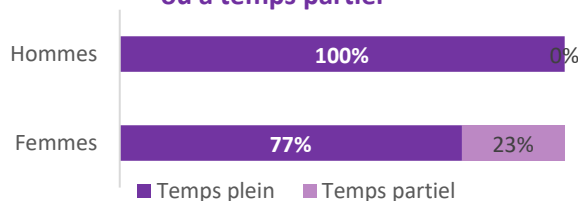
» Femmes «
16%

» Hommes «
0%

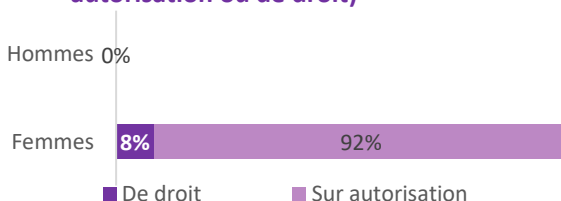


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

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

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

Taux d'absentéisme par motif

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

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

25,5 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

36,9 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

6 accidents de travail

6,5 accidents de travail pour 100 femmes

10,0 accidents de travail pour 100 hommes

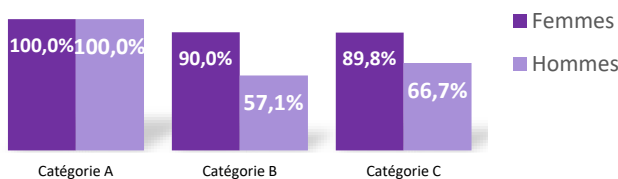
171 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

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

Formation

108 départs en formation concernant des agents permanents

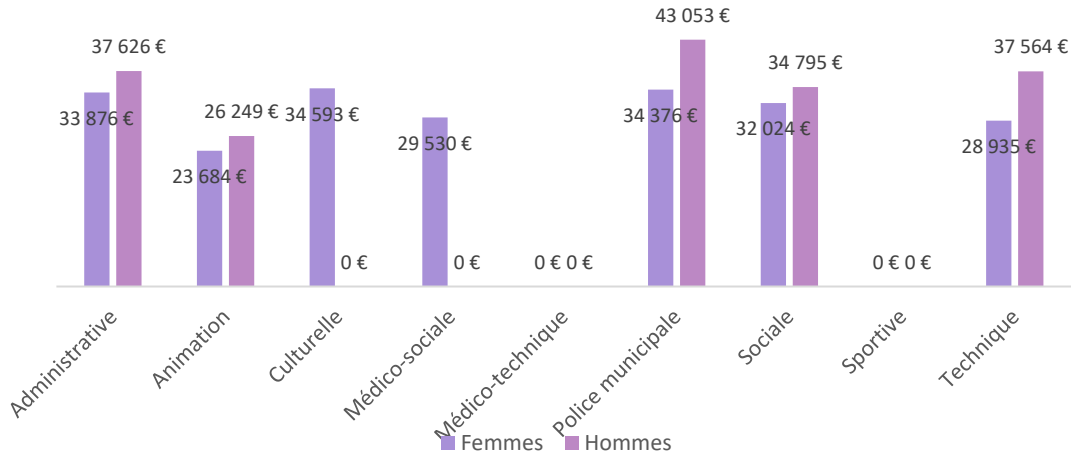
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



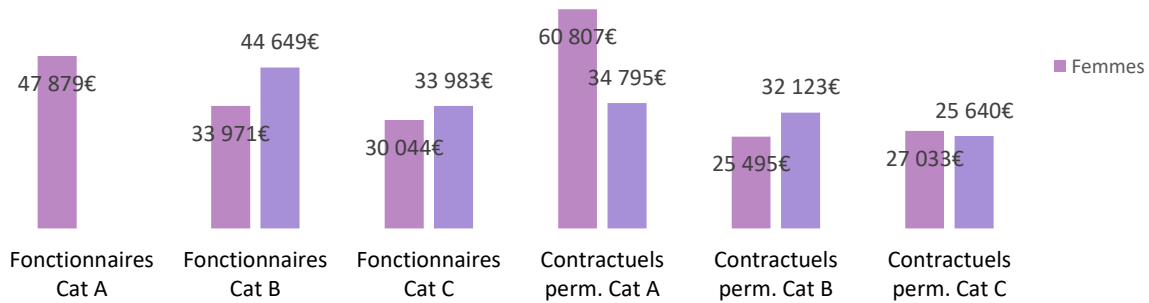
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	67 284 €	s	s	s	29 503 €
Animation	-	-	s	-	s	s
Culturelle	-	-	-	s	-	s
Médico-sociale	-	-	-	29 530 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	s	34 376 €
Sociale	s	s	-	-	-	31 433 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	43 382 €	-	33 092 €	28 935 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Fonctionnaires						
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	13 502 €	13 325 € ↘	6 323 € ↘	-	16 872 €	9 624 €
Animation	-	-	876 € ↗	-	4 718 €	795 €
Culturelle	-	7 080 €	6 600 €	-	-	-
Médico-sociale	-	4 060 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	4 534 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 773 € ↘	-	13 361 €	5 725 €

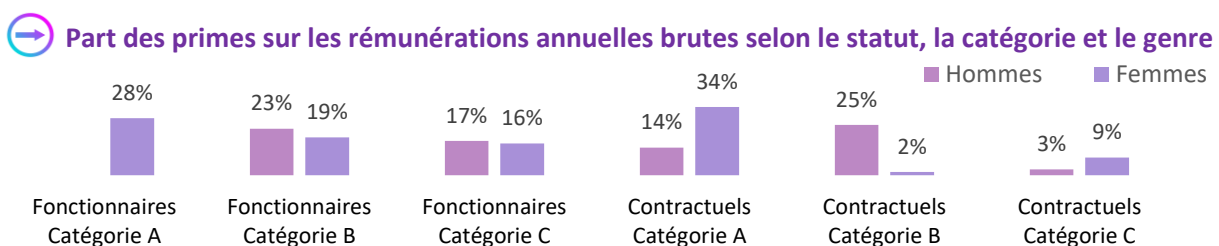
Contractuels sur emploi permanent						
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	31 026 €	-	3 616 € ↗	-	-	217 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	9 970 € ↗	-	-	4 740 €	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	51 € ↘	-	7 956 €	1 143 €

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

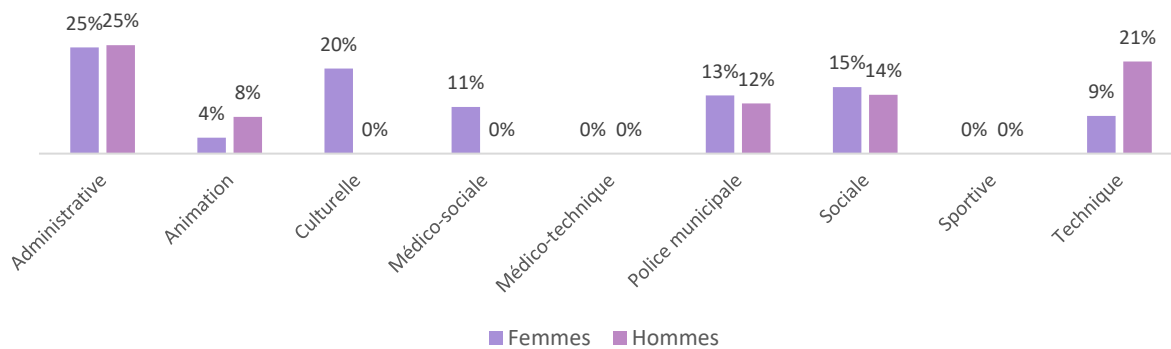
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	33%	-	s	s	21%	s
Animation	-	-	-	s	s	s
Culturelle	-	-	s	-	s	-
Médico-sociale	-	-	11%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	13%	s
Sociale	s	s	-	-	12%	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	9%	15%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	26 €	346 € ↘	-	-	2 885 €
Animation	-	-	-	-	-	218 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	2 213 € ↘	-	3 570 €	2 340 €
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	139 € ↘	-	2 121 €	908 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	302 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	3 330 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	3 019 € ↗	-	-	1 970 €

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

Date de publication : août 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

7 759 382 €

Charges de personnel

4 561 302 €

Part des charges de personnels

58,8%

55,2%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

2 360 185 €

Primes et indemnités versées

412 144 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

47 456 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

11 713 €

Part des primes



17,5%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 2 477 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

32 767 €

Contractuels permanents

34 039 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

51 072 €

Catégorie B

37 259 €

Catégorie C

30 339 €

Moyenne selon le genre

Hommes

36 522 €

Femmes

31 714 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 32767 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30339 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 31714 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 32959 €

Moyenne globale

32 959 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

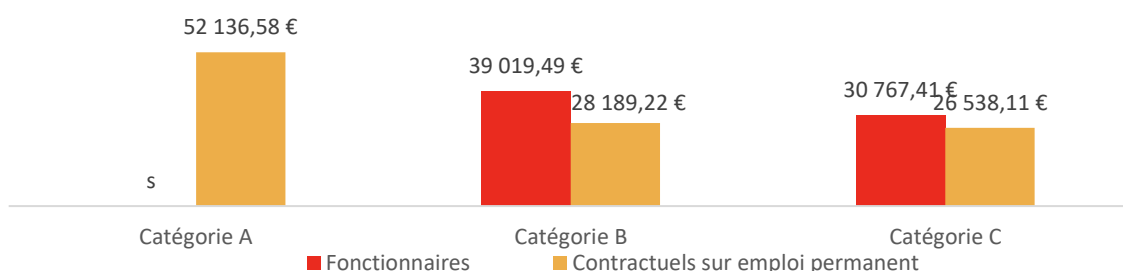
Catégorie A +38,4%

Catégorie B -32,1%

Catégorie C -9%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes (Emplois permanents)

Primes (emplois permanents)

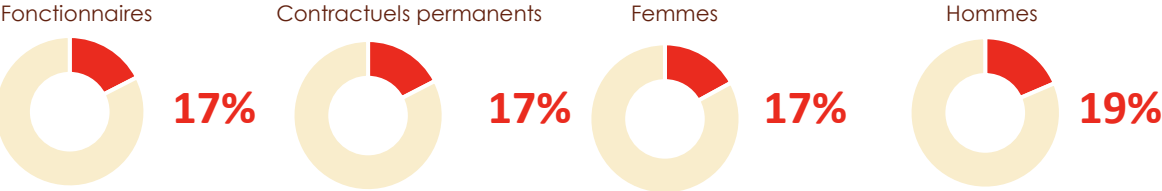
Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	1 864 643 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	412 144 €
	SFT*	24 229 €
	HSC	47 456 €
	NBI*	11 713 €

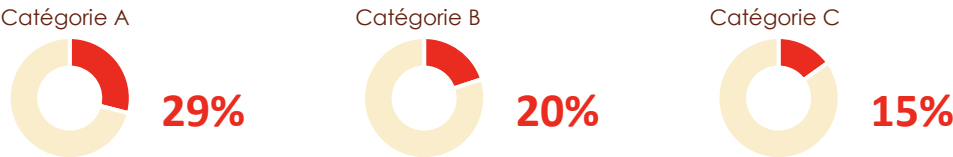
2 360 185 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre
(Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	67 284 €	-	s	s	29 503 €	s
Animation	-	-	-	s	s	s
Culturelle	-	-	s	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	29 530 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	34 376 €	s
Sociale	s	s	-	-	31 433 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	43 382 €	28 935 €	33 092 €
Moyenne toute filière	56 498 €	s	32 451 €	42 857 €	29 798 €	32 488 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	32,2%	13,6%	16,3%	23,2%	15,1%	15,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.			Nb h.	
Police municipale	130,63		Femmes	20,6	
Médico-sociale	54,86		Hommes	35,2	
Technique	29,21				

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 186 €	11 611 €	5 140 €	14 172 €	7 966 €	
Animation			576 €	4 118 €	411 €	
Culturelle		5 966 €	6 360 €			
Médico-sociale		3 126 €				
Sociale			3 667 €			
Technique			2 201 €	11 500 €	4 685 €	

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	24 636 €		3 300 €			217 €
Animation						
Culturelle						
Médico-sociale						
Sociale	9 020 €			4 740 €		
Technique			51 €	6 540 €	917 €	

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

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative		-2 561 €	-2 826 €			3 083 €		-986 €	-475 €			
Animation			165 €						-84 €			
Sociale					4 280 €							
Technique			-2 484 €			-866 €			-468 €			

Réalisation

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



Date de publication : **août 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

6

33,3%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

187

2

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

31

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	2	2	33%
Animation	1	1	2	33%
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	1	1	2	33%
Ensemble	2	4	6	

Selon le genre

Femmes 66,7%

Hommes 33,3%

Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

2,4%

Taux de fréquence

2,4%

Indice de gravité*

85,5

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

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

Selon le genre

Femmes -

Hommes -

Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

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

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

demande

-
% des propositions acceptées

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes

0

0

0

0

0

0

1

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

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

2

7 493 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €

0 €

Nombre de jours

2

Coût moyen

0 €

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

4 283 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

160 €

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...)

3 050 €

Documents et démarches de prévention

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



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



En cours

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



En cours

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



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



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



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

4

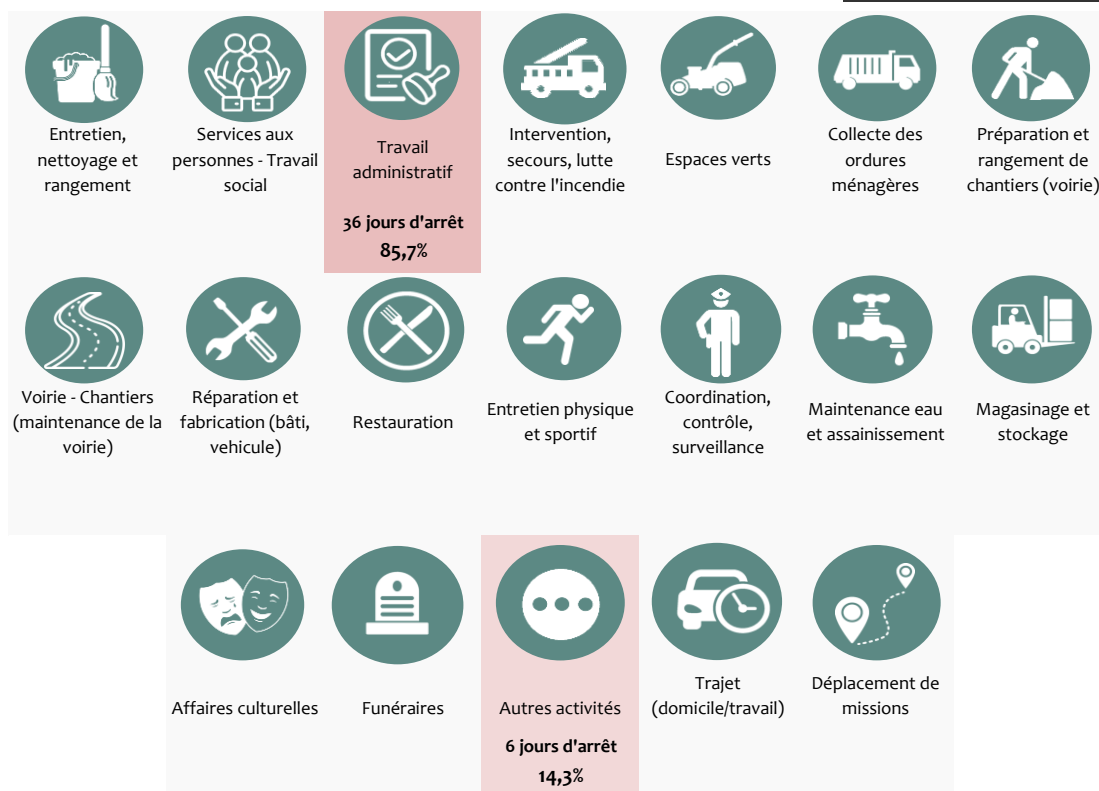
Nombre de réunions du FSSST

0

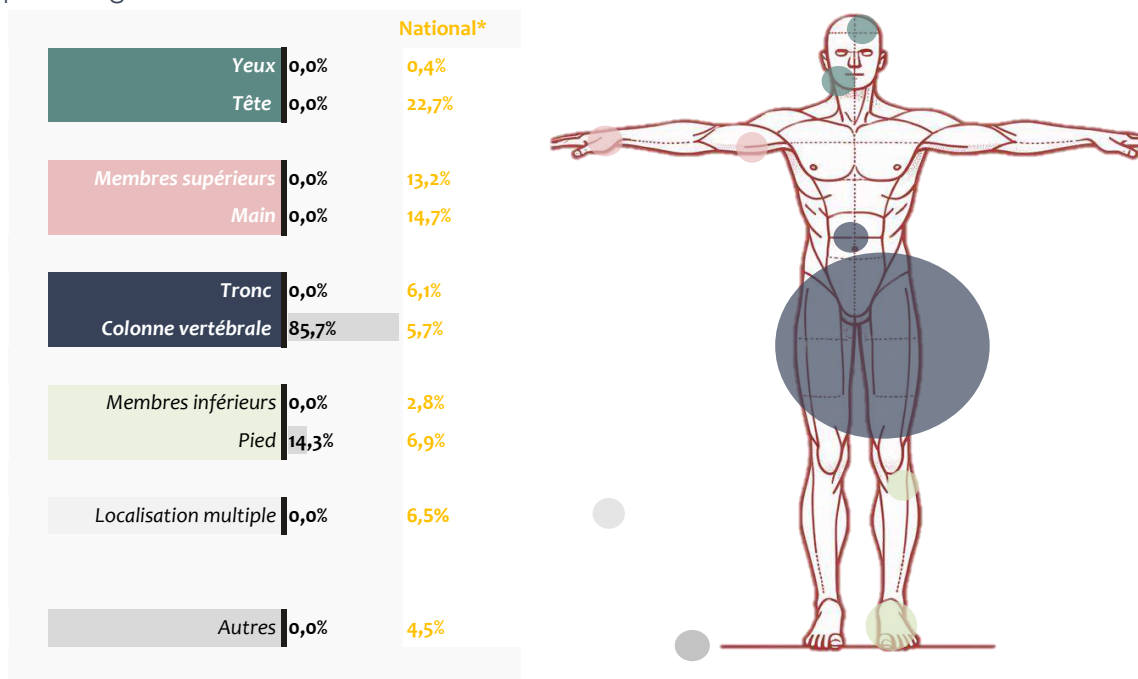
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



*Données FPT RSU 2022

- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la colonne vertébrale représentant 85,7% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



42 jours d'arrêt
100,0%



Accessoire de
levage, amarrage



Appareils de
manutention et
engins de levage



Matières
explosives,
inflammables..



Machines



Electricité



Outils souillés
(sang, urine)



Autres

- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (100% des jours d'arrêts)

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



Atteinte ostéo-
articulaire et/ou
musculaire

36 jours d'arrêt
85,7%



Contusion,
hématome



Plaie



Fracture

6 jours d'arrêt
14,3%



Présence de corps
étrangers



Intoxication par
ingestion, par
inhalation



Piqûre



Lésions internes



Brûlure physique,
chimique



Atteintes
sensorielles



Commotion, perte
de connaissance



Lésions de nature
multiple



Morsure



Réaction allergique
ou inflammatoire



Lésions nerveuses



Electrisation,
électrocution



Gelure



Lésions
potentiellement
infectieuses



Amputation



Asphyxie



Autre

- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (85,71% des jours d'arrêts)

Les maladies professionnelles

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



Entretien,
nettoyage et
rangement



Services aux
personnes - Travail
social



Travail
administratif



Intervention,
secours, lutte
contre l'incendie



Espaces verts



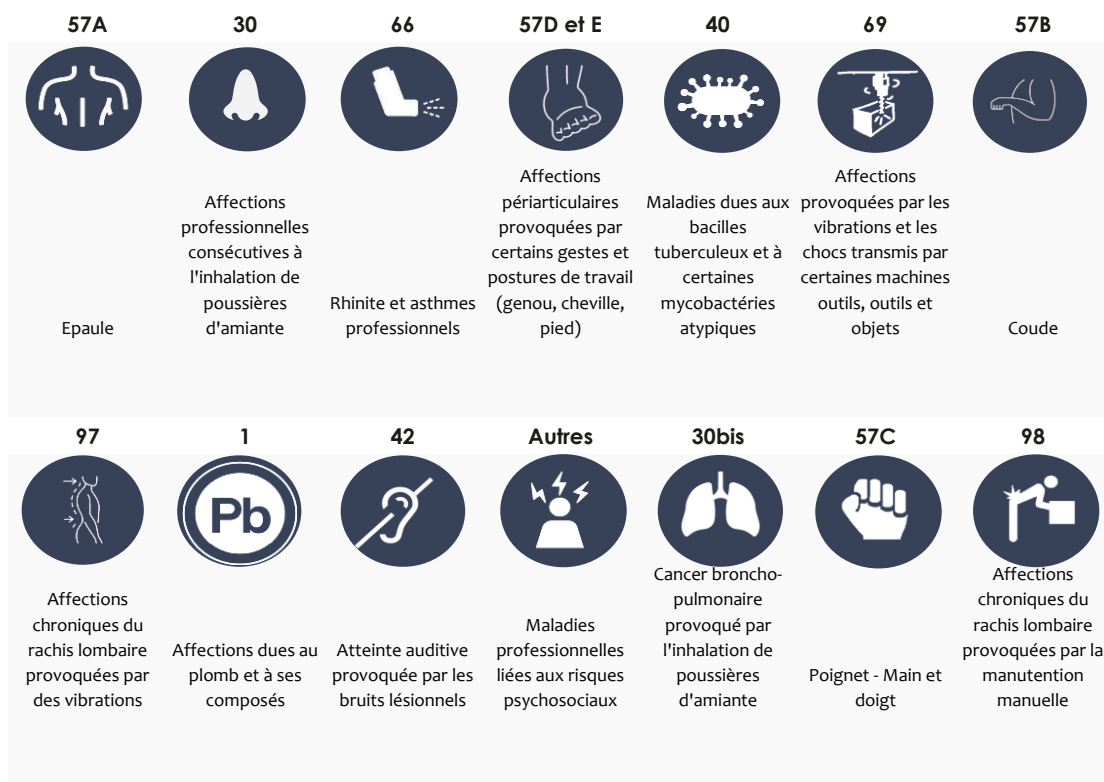
Collecte des
ordures
ménagères



Préparation et
rangement de
chantiers (voirie)



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



Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service



Existence d'un diagnostic RPS



Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité



Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive



Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné



Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année

0

Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	×
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	×
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	×
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	×
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	×
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✓

— **Réalisation**

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



Date de publication : **août 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1