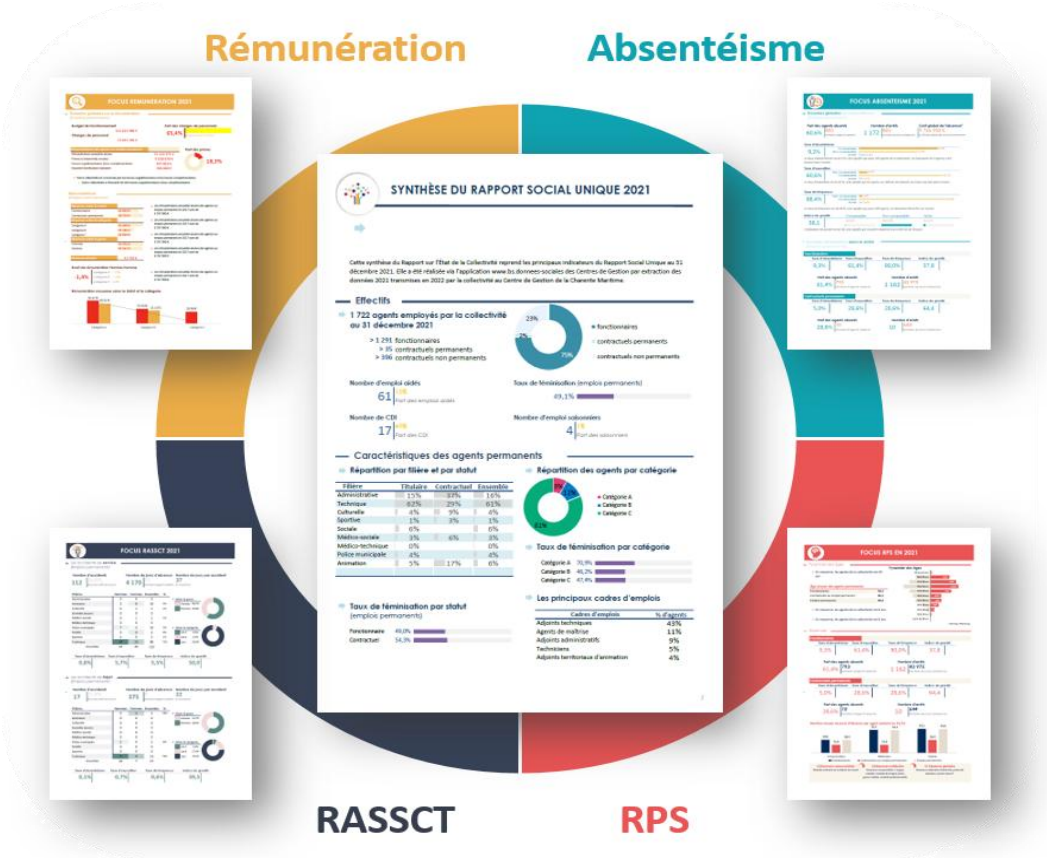
La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



COMMUNE DE GER

2025

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **17/09/2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

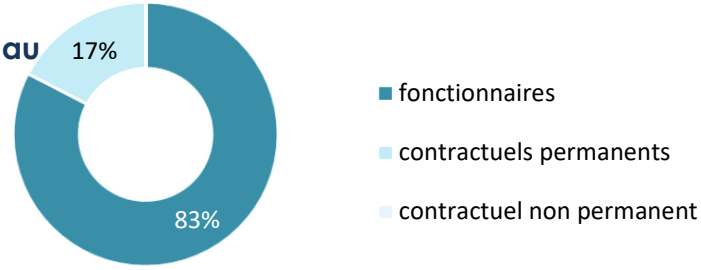
COMMUNE DE GER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Effectifs

23 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> **19** fonctionnaires
> **4** contractuels permanents
> **0** contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation *(emplois permanents)*

78,3%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

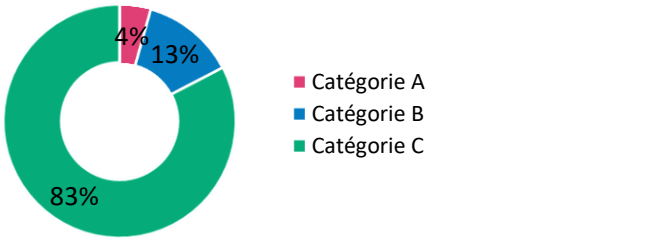
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	25%	22%
Technique	58%	25%	52%
Sociale	5%		4%
Animation	16%	50%	22%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	100,0%
Catégorie B	100,0%
Catégorie C	73,7%

Taux de féminisation par statut
(emplois permanents)

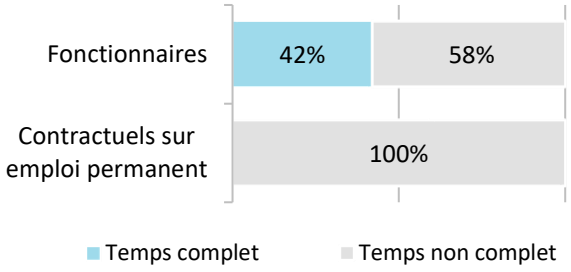
Fonctionnaire	73,7%
Contractuel	100,0%

Les principaux cadres d'emplois

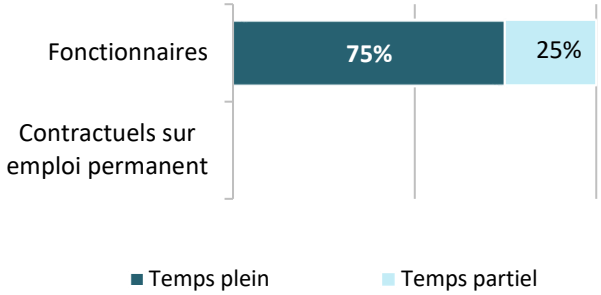
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	48%
Adjoints territoriaux d'animation	22%
Rédacteurs	13%
Attachés	4%
Adjoints administratifs	4%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



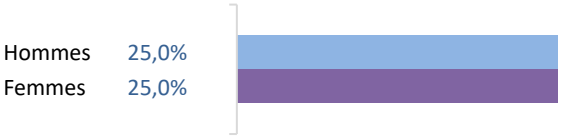
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	**100,0%**	**Administrative**	**100,0%**
Animation	**100,0%**	**Technique**	**100,0%**
Technique	**54,5%**	**Animation**	**100,0%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



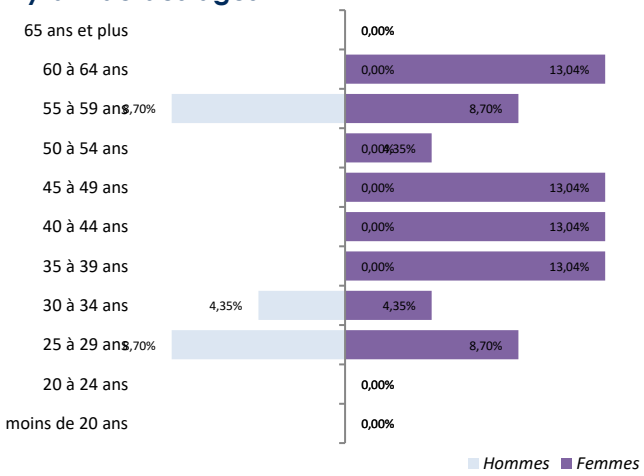
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**43,8**
Contractuels sur emploi permanent	**48,8**
Emplois permanents	**44,7**

Pyramide des âges

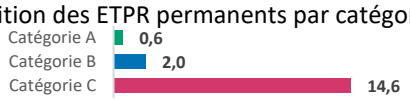


Équivalent temps plein rémunéré

17,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	**16,2**
> Contractuels sur emploi permanent	**1,0**
> Contractuels sur emploi non permanent	**0,2**

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Mouvements

Evolution des effectifs permanents

20* agents au 31/12/2024

Variation des effectifs **15,0%**

Taux de rotation **53,5%**

23 31/12/2025

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

10 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	*90%*
Départ à la retraite	*10%*

13 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	*77%*
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	*15%*
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	*8%*

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

57,9%

Part des agents avec avancement de grade

10,5%

Part des agents avec promotion interne*

15,8%

**Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel*

Des indemnités de fin de contrat ont été versées 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

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 50% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 536 396 €	Charges de personnel*	764 005 €	Soit 49,73 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

488 451 €

Rémunération statutaire	406 152 €
Primes	71 640 €
SFT*	5 899 €
HSC	4 095 €
NBI*	665 €

**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	s	s	-
Animation	-	-	-	-	24 984 €	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	27 253 €	s
Moyenne toute filière	**s**	**-**	**s**	**s**	**26 982 €**	**s**

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,67 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**14,52%**
Contractuels sur emploi permanent	**17,11%**
Emplois permanents	**14,67%**

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 315,48 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

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		-	-		-	-		-	-	
Catégorie B	s	s		-	-		s	s		-	-	
Catégorie C	2 992 €	280 €	*9%*	3 639 €	338 €	*8%*	s	s		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 6,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 0 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

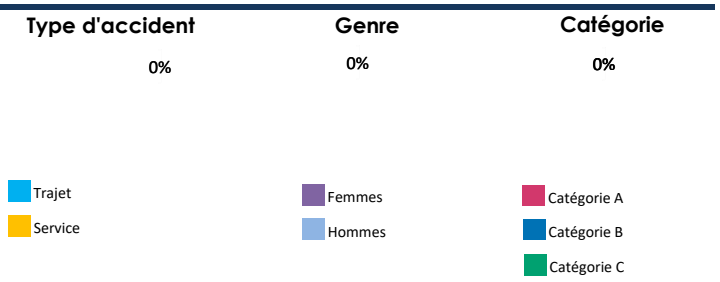
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	1,89%	0,00%	1,56%	-
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	1,89%	0,00%	1,56%	-
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	5,09%	0,00%	4,20%	-

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100*

47,83 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré

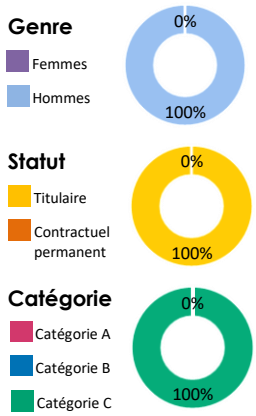


Handicap

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

1 | *4,3%*
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

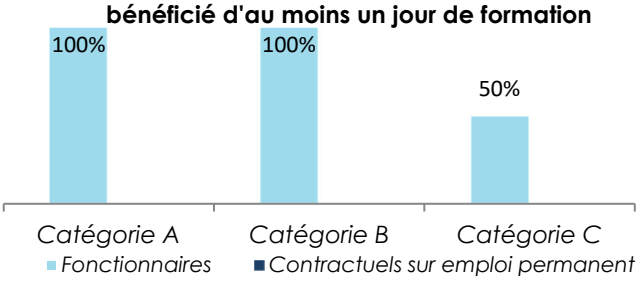
Dépenses en matières de prévention :	**4 000 €**
Formations	*0 €*
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	*4 000 €*
Existence d'un **document unique (DUERP)**	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	En cours
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✗
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

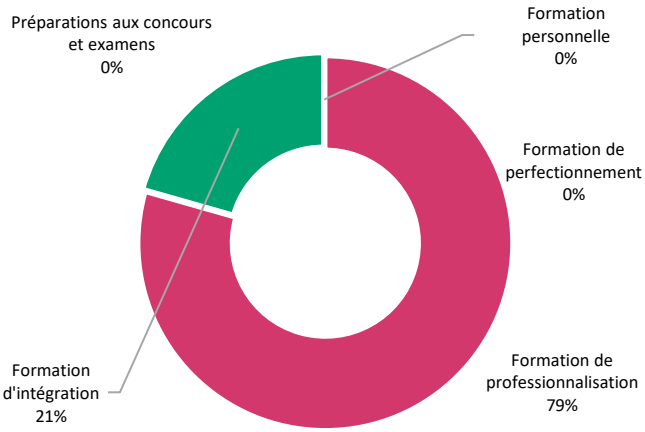
48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 44,4% Hommes 60,0%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 4 379 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	97,3%
Autres organismes	1,4%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,4%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	82,4%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	17,6%

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	-	210 €
Nombre de bénéficiaires	-	11

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 n'a pas été concernée par des grèves

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \times 100$$

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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2026 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 : septembre 2026 *Version 1*

FOCUS ABSENTEISME 2025

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*

47,8% | 11 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

16 | 353 *Nombre de jours d'absence*

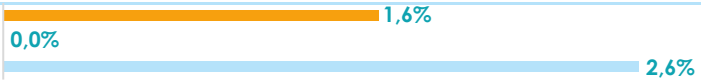
Coût global de l'absence tous statuts*

42 587 € *2,77% des dépenses de fonctionnement*

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

Taux d'absentéisme

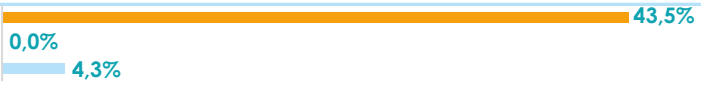
4,2%



Le taux d'absentéisme est de 4 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 4 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

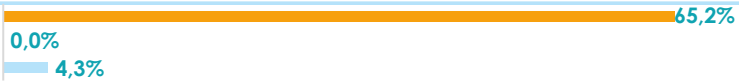
47,8%



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

69,6%



Le taux de fréquence est de 70 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 70 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

22,1

L'indicateur de gravité est de 22, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 22 jours.

Données absentéisme selon le statut *(emplois permanents)*

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,2%	57,9%	84,2%	22,1

**Durée moyenne des arrêts*

Part des agents absents

57,9% | 11 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

16 | 353 *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%	-

**Durée moyenne des arrêts*

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

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

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus		
60 à 64 ans	2,0%	33,3%
55 à 59 ans	0,2%	25,0%
50 à 54 ans	11,2%	100,0%
45 à 49 ans	1,6%	66,7%
40 à 44 ans	0,3%	33,3%
35 à 39 ans	1,3%	33,3%
30 à 34 ans	30,4%	50,0%
25 à 29 ans	2,1%	75,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 30,41%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 100%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	1,6%	65,2%	43,5%	8,7
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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	2,6%	4,3%	4,3%	222,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires	
Pour maladie ordinaire	1,5 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents	
Pour maladie ordinaire	Aucun arrêt
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 1,6%
- Taux d'exposition 43,5%
- Taux de fréquence 65,2%
- Gravité 8,7 jours par arrêt
- 10 agents absents pour maladie ordinaire

10 fonctionnaires

Part des agents absents

43,5% | 10 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

15 | 131 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	*Contractuels permanents*
52,63%	0,00%

Selon le genre

Femmes	*Hommes*
38,89%	60,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	2,0%
55 à 59 ans	0,2%
50 à 54 ans	11,2%
45 à 49 ans	1,6%
40 à 44 ans	0,3%
35 à 39 ans	1,3%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	2,1%
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 11,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%
- Gravité 0,0
- 0 agent absent suite à des acccidents (service ou trajet)

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

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

Selon le genre

Femmes	*Hommes*
0,00%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

- **Part des agents absents**

Selon le statut

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

Selon le genre

Femmes	*Hommes*
0,00%	0,00%

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

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 2,6%
- Taux d'exposition 4,3%
- Taux de fréquence 4,3%

Part des agents absents

4,3% | 1 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 222

Zoom sur les absences pour "autres raisons" *(hors motif 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 -
- Taux d'exposition -
- Taux de fréquence -
- Gravité -
- 0 agent absent

Part des agents absents

- | 0 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	*Hommes*
0,00%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur la maladie ordinaire

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

Part des agents absents

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

Nombre de jours d'absence: 0

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

1/Absences compressibles
Maladie ordinaire et accidents du travail

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

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

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

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
(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 : **septembre 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Version 1

FOCUS RPS

Pyramide des âges

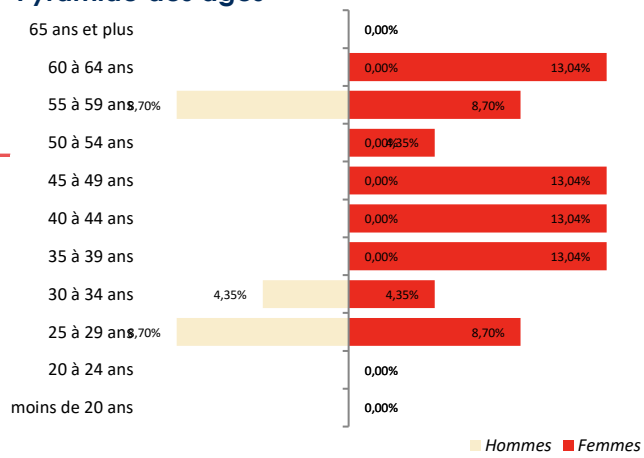
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**43,8**
Contractuels sur emploi permanent	**48,8**
Emplois permanents	**44,7**

- En moyenne, les fonctionnaires ont 44 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 49 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,2%	57,9%	84,2%	22,1

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

57,9% | **11** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

16 | **353** *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%	-

*Durée moyenne des arrêts

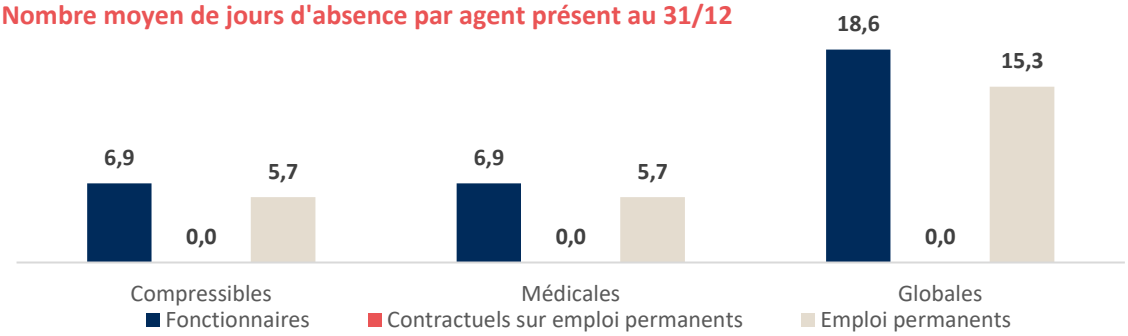
Part des agents absents

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*

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	
Sociale	25,5
Technique	21,6
Animation	5,6
Femmes	17,1
Hommes	1,4
Fonctionnaires	9,4
Contractuels permanents	34,0

Télétravail

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

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

20* agents au 31/12/2024 → **23** au 31/12/2025

Variation des effectifs 15,0%

Taux de rotation 53,5%

10 départs

13 arrivées

- Le taux de rotation s'élève à 53,5%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0 pour 100 agents permanents

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

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** *(Mis à jour en 2014)*	✓
Existence d'un **plan de prévention des RPS**	En cours
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**	✓

Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €
Dépenses liées à la formation

Prévention

4 000 €
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 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	4 000 €		

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

Droits sociaux

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	0
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

53,5%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,0 pour

100 agents permanents

Nombre de signalements

0,0 signalements

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

5,7 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.

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 : **septembre 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Version 1

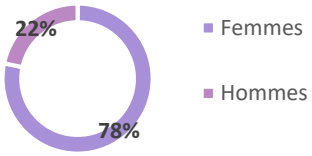
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

Conditions générales d'emploi *(Emplois permanents)*

Au 31 décembre 2025, la collectivité employait 18 femmes et 5 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

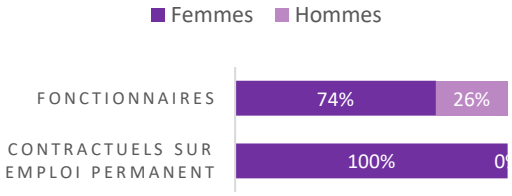


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel dont 1 femme et aucun homme.

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

4,8 fonctionnaires hommes
11,5 fonctionnaires femmes
- contractuels hommes
1,0 contractuel femme

Répartition par statut et par genre



Femmes

78% titulaires 22% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD

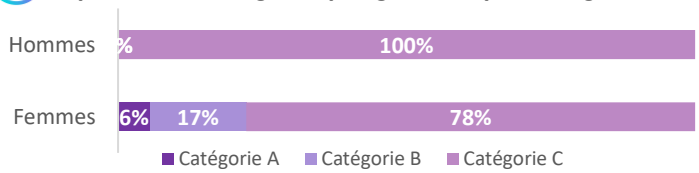
Hommes

100% titulaires

Parmi les hommes contractuels :

Taux de féminisation par statut

Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	100%
	Catégorie B	100%
	Catégorie C	74%

** Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents*

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Technique	67%	33%
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation	80%	20%
Incendie secours		

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux d'animation*

1	Adjoints territoriaux d'animation	80%
2	Adjoints techniques	73%

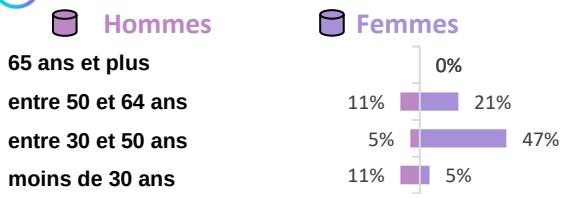
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques*

1	Adjoints techniques	27%
2	Adjoints territoriaux d'animation	20%

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,0	48,8	45,8
Hommes	40,5	-	40,5

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	
Apprentis	-

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

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

- de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation

Femmes **2** | **Hommes** **0**
nommés stagiaires dans l'année

Femmes **0** | **Hommes** **0**
ont été titularisés

Femmes **8** | **Hommes** **3**
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

Femmes **0** | **Hommes** **0**
n'ont pas été titularisés

Organisation du temps de travail *(Emplois permanents)*

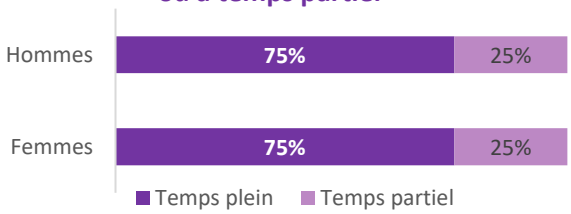
Part des emplois à temps non complet selon le genre

Femmes **78%**

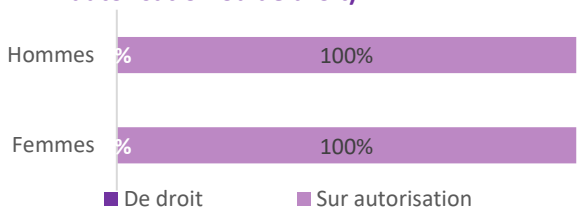
Hommes **20%**

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)



50% **des agents à temps partiel sont des femmes.**

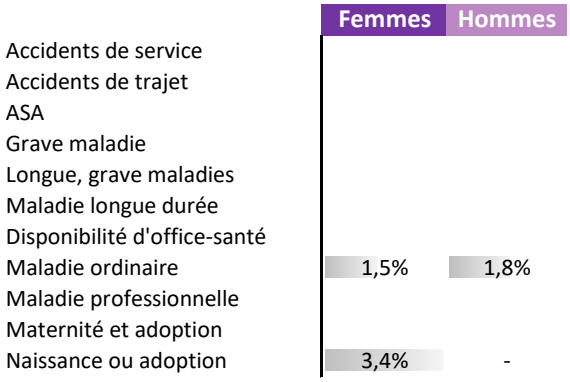
Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**1,5%**	**1,8%**
	Ensemble	**1,6%**
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**1,5%**	**1,8%**
	Ensemble	**1,6%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**4,9%**	**1,8%**
	Ensemble	**4,2%**

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

Taux d'absentéisme par motif



Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2025

5,4 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

6,6 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Accidents du travail (AT) déclarés en 2025

0 accident de travail

- Aucun accident de travail pour les femmes

- Aucun accident de travail pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

1 congé paternité ou adoption

- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des femmes.

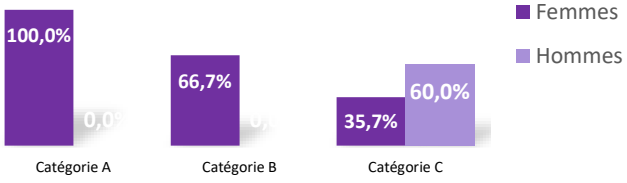
- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

12 départs en formation concernant des agents permanents

Aucun départ en formation pour les agents non permanents

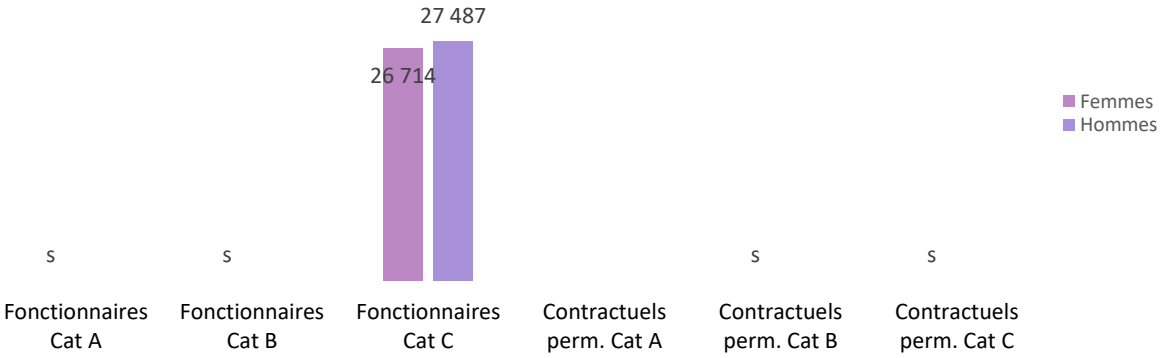
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



Rémunérations (agents permanents)

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

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



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	s	-	s	-	s
Animation	-	-	-	-	s	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	28 176 €	26 854 €

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	8 448 €	7 309 €	3 263 €	-	-	-
Animation	-	-	3 148 € ↘	-	-	3 199 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 441 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	3 261 € ↘	-	-	4 173 €

Contractuels sur emploi permanent

	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	2 860 €	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	2 301 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	1 664 €	-	-	-

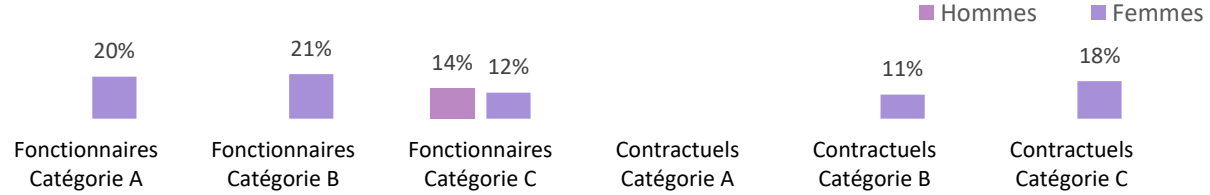
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

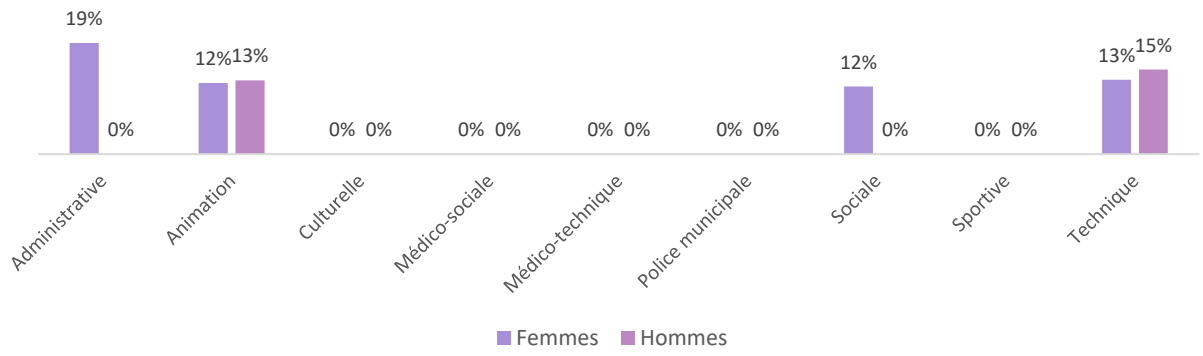
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	s	-	s	-	s	-
Animation	-	-	-	-	s	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	13%	-

RIFSEEP (IFSE + CIA) *(Emplois permanents)*

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



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Heures supplémentaires et complémentaires *(Emplois permanents)*

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

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

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	69 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	88 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	55 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	372 €	-	-	-

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	30 732 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	3 861 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	1 518 €	-	-	-

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

Date de publication : **septembre 2026**

FOCUS REMUNERATION 2025

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Budget de fonctionnement 1 536 396 €

Charges de personnel 764 005 €

Part des charges de personnels

49,7% | 41,8% *Moyenne de la strate (2024)*

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	488 451 €
Primes et indemnités versées	71 640 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	4 095 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	665 €

Part des primes

14,7%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
  - Votre colllectivité a rémunéré 315 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	28 451 €
Contractuels permanents	s
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	s
Catégorie B	s
Catégorie C	27 088 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	27 487 €
Femmes	28 817 €
Moyenne globale	28 448 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 28451 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27088 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 28817 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 28448 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

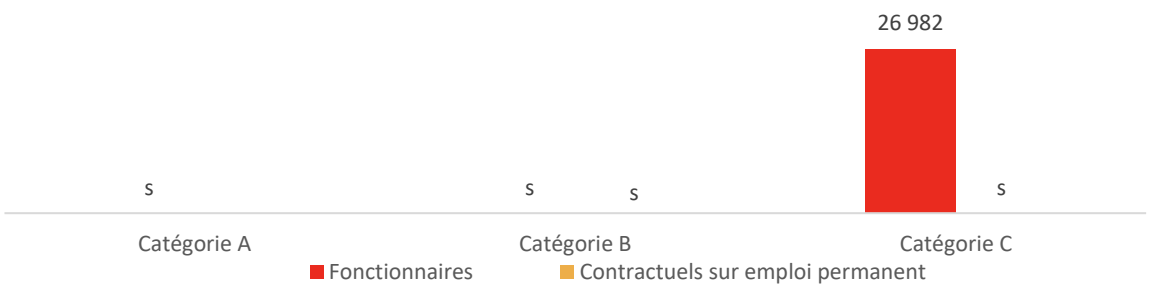
Catégorie A -

Catégorie B -

Catégorie C -2,2%

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

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



Primes *(Emplois permanents)*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :

488 451 €

Rémunération statutaire	406 152 €
Primes	71 640 €
SFT*	5 899 €
HSC	4 095 €
NBI*	665 €

**uniquement des fonctionnaires*

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

Fonctionnaires

15%

Contractuels permanents

17%

Femmes

15%

Hommes

14%

Selon la catégorie

Catégorie A

20%

Catégorie B

21%

Catégorie C

13%

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	s	-	s	-	s	-
Animation	-	-	-	-	s	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	26 854 €	28 176 €
Moyenne toute filière	s	-	s	-	26 894 €	27 487 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes	19,9%	0,0%	20,6%	0,0%	12,8%	14,5%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Sociale	25,50
Technique	21,59
Animation	5,59

	Nb h.
Femmes	17,1
Hommes	1,4

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	8 448 €	6 565 €	2 967 €			
Animation			2 861 €			2 904 €
Sociale			3 201 €			
Technique			2 974 €			3 824 €

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		2 550 €				
Animation						
Sociale			2 092 €			
Technique			1 664 €			

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
Animation			-43 €						-8 €			
Technique			-850 €						-62 €			

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 : **septembre 2026**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Version 1

FOCUS RASSCT 2025

Les accidents de **service**

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

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	-

EMPLOIS PERMANENTS

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

**Durée moyenne des arrêts*

Les accidents de **trajet**

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

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	-

EMPLOIS PERMANENTS

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

**Durée moyenne des arrêts*

Les **maladies professionnelles**

EMPLOIS PERMANENTS

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 professionnellle

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

0

4 000 €
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 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…)	4 000 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** *(Mis à jour en 2014)*	✓	
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✗	En cours
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

0

Nombre de réunions du FSSSCT

0

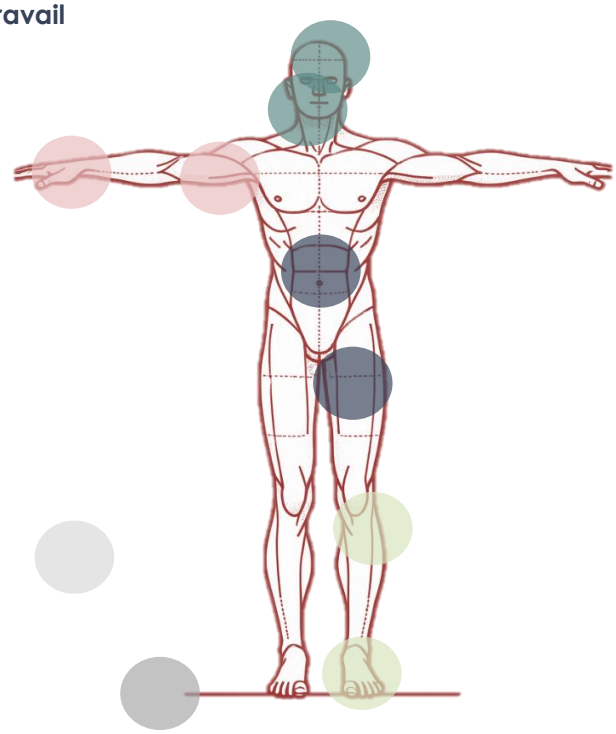
0
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

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

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

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

		National*
Yeux	0,0%	0,4%
Tête	0,0%	22,7%
Membres supérieurs	0,0%	13,2%
Main	0,0%	14,7%
Tronc	0,0%	6,1%
Colonne vertébrale	0,0%	5,7%
Membres inférieurs	0,0%	2,8%
Pied	0,0%	6,9%
Localisation multiple	0,0%	6,5%
Autres	0,0%	4,5%



**Données FPT RSU 2022*

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

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

Les maladies professionnelles

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

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

Documents et démarches de prévention *complémentaires*

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✓
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✗
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/F3SCT 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 : **septembre 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Version 1