



République Française

## Ville de SAUSSET-LES-PINS

Hôtel de Ville – Place des droits de l'homme – 13960 SAUSSET-LES-PINS - 04 42 44 51 51  
[www.ville-sausset-les-pins.fr](http://www.ville-sausset-les-pins.fr)

Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le 06-11-2025

ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE



### Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal Séance du 4 novembre 2025

Nombre de membres

Afférents : 29

Présents : 23

Qui ont pris au vote : 27

L'an deux mille vingt-cinq et le quatre du mois de novembre à 19 heures, le Conseil Municipal de la commune de Sausset-les-Pins, s'est réuni à la Salle des Arts et de la Culture, sur la convocation qui lui a été adressée par le Maire, conformément à l'article L 2121-10, du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de Monsieur Maxime MARCHAND, Maire.

Etaient présents à cette assemblée :

Maxime MARCHAND, Maire,

Les adjoints : Mme Marie-Laure WALTHER, M. Jean-Louis LABOURAYRE, Mme Christelle BURRIAT, M. Serge AMBAN, Mme Elisabeth MARAÏNI, M. Anthony BICCHIERAI, Mme Julie SAVI, M. Stéphane DETRAY,

Les conseillers municipaux :

Mme Julie DESMOULINS, M. André MOURGUES, M. Patrice THOMAS, M. Jacques SABATIER, M. Francis GENGOUX, Mme Valérie WILLEMART, Mme Cécile BONNEAU, Mme Marion NEFF, M. Pierre-Valentin VERNHES, M. Alain LEVINSPUHL, Mme Mary-Christine BERTRANDY-CAMPANA, M. Etienne HERPIN, Mme Valérie MASSON-RAGUSA, M. Philippe GALIZZI.

Excusés, avaient donné procuration :

Mme Dominique PIGNATEL à Mme Marie-Laure WALTHER

Mme. Christine BEAULIEU à M. Etienne HERPIN

Mme Anne-Sophie STERBA à M. Maxime MARCHAND

M. Thomas ARDUIN à M. Pierre-Valentin VERNHES

Absents : Mme Marjolaine CHATONEY, M. Bruno CHAIX

A été nommé secrétaire : M. Pierre-Valentin VERNHES.

### DELIBERATION N° 2025-11-12

Nomenclature ACTES 8.5

### Présentation du Rapport Social Unique

#### Le Conseil Municipal,

VU la loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions ;

VU la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les régions et l'Etat,

VU la loi n°83-663 du 22 juillet 1983 complétant la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat ;

VU la loi n°86-972 du 19 août 1986 portant dispositions diverses relatives aux Collectivités Locales,

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le rapport social unique présenté en annexe,

VU la saisie du comité technique en date du 14 octobre 2025,

**Et après en avoir délibéré,**

**PREND ACTE** du rapport social unique 2024



Le Maire,  
Maxime MARCHAND

## REPUBLIQUE FRANCAISE

Département des Bouches-du-Rhône

Commune de SAUSSET LES PINS

Rapporteur : Monsieur le maire

### DELIBERATION N° 2025-11-11

### Objet : Présentation du Rapport Social Unique

#### NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE

Le Rapport Social Unique (RSU), est une obligation de l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 stipulant que : « Les administrations publiques élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion... ».

Le rapport social unique s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, l'action et la protection sociale, le dialogue social, la discipline).

La liste des informations devant figurer dans ce rapport est fixée par décret.

Les Centres de Gestion sont destinataires de l'ensemble des rapports sociaux uniques des collectivités du territoire de leur ressort, y compris les collectivités non affiliées. Après vérification, ils transmettent l'ensemble des rapports à la DGCL.

Ce rapport est transmis aux membres du CT et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Quelques chiffres clés pour l'année 2024 :

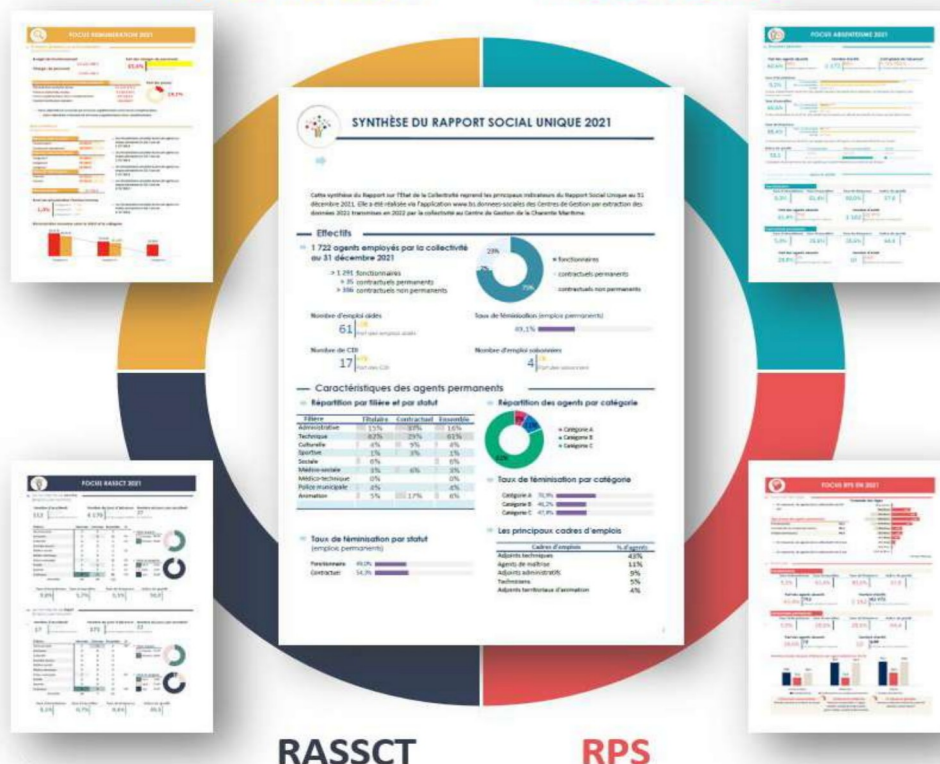
- 117 titulaires et 25 agents contractuels
- 86% des effectifs se trouvent dans la catégorie C
- 2 filières (administrative et technique) représentent 68% des effectifs de titulaires
- 66% de femmes
- 49 ans de moyenne d'âge dont 53% des effectifs ont plus de 50 ans
- 2,5% avancements de grade et 40% ont obtenu un avancement d'échelon
- Le régime indemnitaire représente près de 19,24% de la rémunération
- Un absentéisme de 12,45%

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE SAUSSET LES PINS

2024



DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 22/09/2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches  
du Rhône





# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



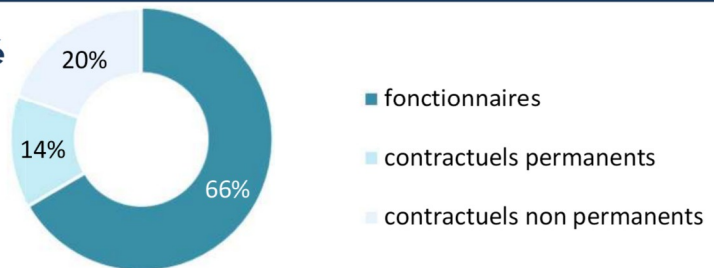
## COMMUNE DE SAUSSET LES PINS

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](http://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

#### ➔ 179 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 119 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 35 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

66,0%

#### Nombre de CDI

8 | 32%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

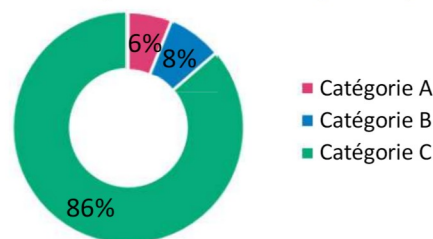
10 | 6%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	29%	16%	27%
Technique	52%	72%	56%
Sociale	7%		6%
Médico-sociale	5%	12%	6%
Police municipale	7%		6%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 77,8%   
Catégorie B 90,9%   
Catégorie C 62,9%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	47%
Adjointes administratifs	21%
Agents de maîtrise	8%
Agents de police municipale	6%
Auxiliaires de puériculture	5%

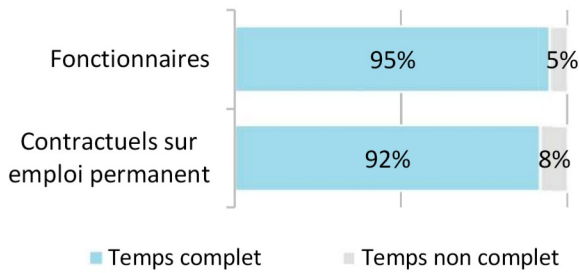
#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 63,0%   
Contractuel 80,0%

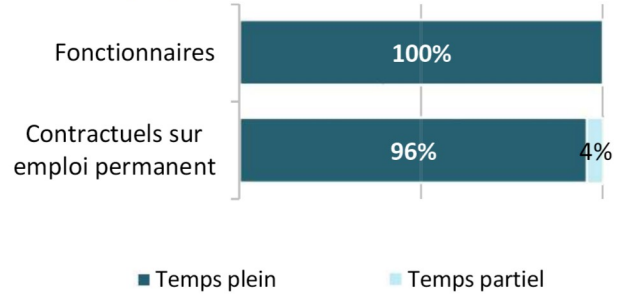


## Temps de travail des agents permanents

### 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
Administrative	8,6%	Technique	11,1%
Technique	4,8%		

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



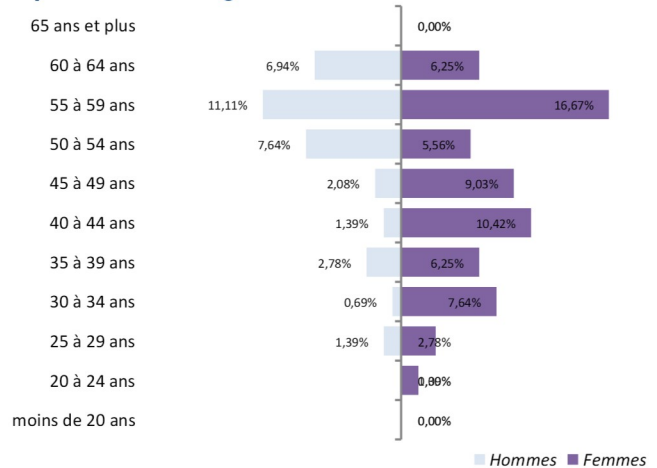
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	50,4
Contractuels sur emploi permanent	42,1
Emplois permanents	49,0

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 119,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	100,4
> Contractuels sur emploi permanent	12,9
> Contractuels sur emploi non permanent	6,1

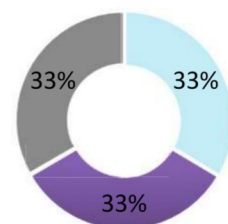
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,0
Catégorie B	10,8
Catégorie C	96,6

## Positions particulières

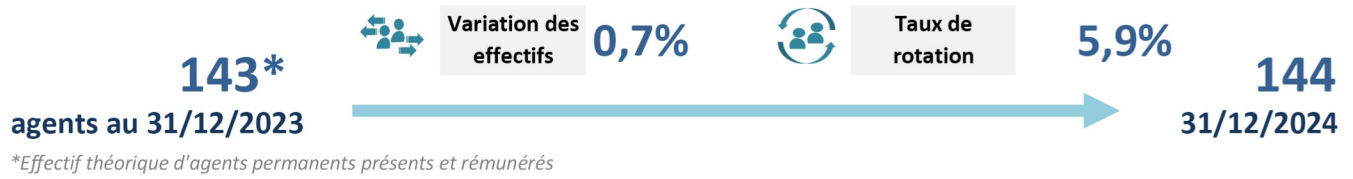
### 2,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



8 départs

9 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	63%
Démission	13%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	13%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	100%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon  
40,3%

Part des agents avec avancement de grade  
2,5%

Part des agents avec promotion interne\*  
0,8%

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

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

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

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
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

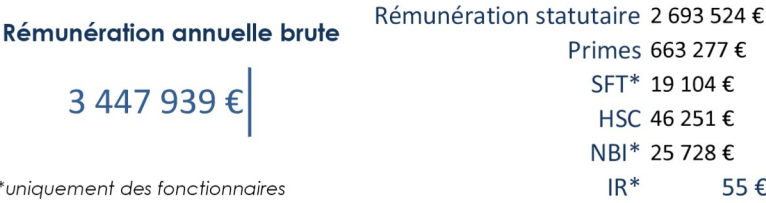
Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 60% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	38 917 €	-	44 717 €	-	31 170 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	30 190 €	23 420 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	42 648 €	-
Sociale	s	-	-	-	26 993 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	s	-	27 855 €	27 239 €
Moyenne toute filière	39 033 €	s	38 480 €	23 420 €	29 590 €	26 961 €

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 19,24 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	21,27%
Contractuels sur emploi permanent	1,34%
Emplois permanents	19,24%

- ➡ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➡ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➡ 1 734,42 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes								
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 634 €	1 233 €	10%	s	s		-	-		-	-	
Catégorie B	7 617 €	982 €	11%	s	s		-	-		-	-	
Catégorie C	3 329 €	785 €	19%	7 128 €	1 018 €	12%	-	-		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



## Absences

➔ En moyenne, 36,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 10,77 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,93%	2,78%	8,69%	0,27%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	12,45%	2,78%	10,77%	0,27%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,45%	2,78%	10,77%	0,27%

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

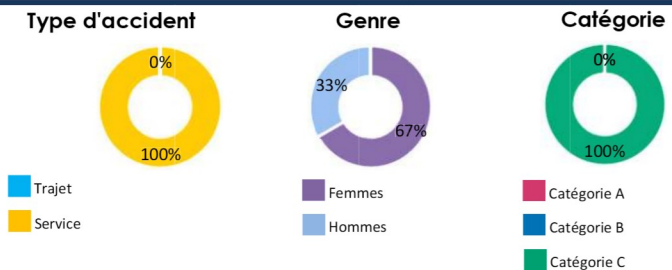
➔ 21,79 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 6 accidents du travail déclarés

4,2 accidents du travail pour 100 agents permanents  
107 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 83% des accidents du travail concernent la filière Technique



Filière

83%

17%

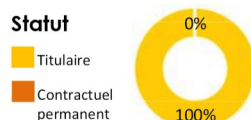
■ Technique ■ Administrative ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

## 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

12 | 8,3%  
Part des BOETH sur emploi permanent



## Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 1 168 €

Formations	372 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	796 €

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

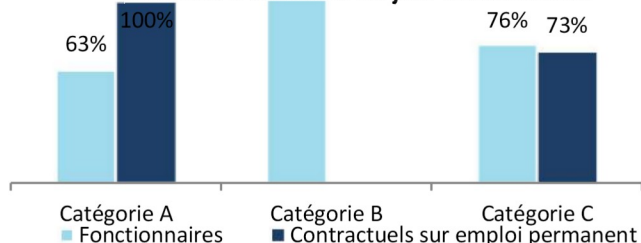
## Formation

➔ 77% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 68,4%

Hommes 93,9%

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

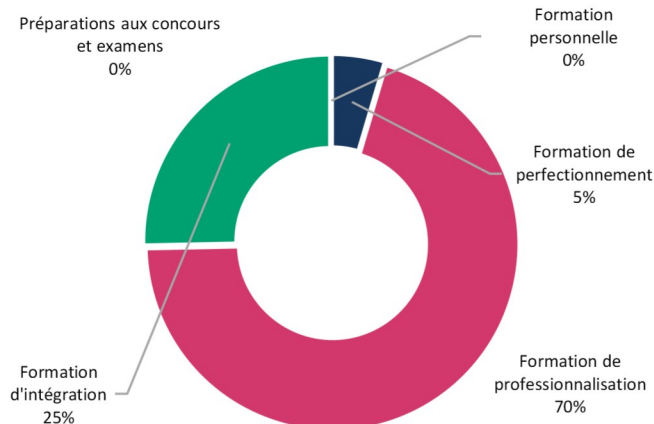


Le budget consacré à la formation est de **43 457 €**

### Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	77,6%
Autres organismes	16,1%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,4%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	95,6%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	4,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## 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	-	120 €
Nombre de bénéficiaires	-	79

### L'action sociale

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

## 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	4
CAP	0
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 : septembre 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\*

41,7% | 60  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

105 | 5 663  
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut\*

740 073 €  
7,8% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

10,8%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux d'absentéisme est de 11 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 11 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

41,7%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux d'exposition est de 42 %, cela signifie que 42 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

72,9%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux de fréquence est de 73 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 73 arrêts sur l'année.

Indice de gravité\*

53,9

Compressible

44,78

Non compressible

365,00

Autre

0,00

L'indicateur de gravité est de 54, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 54 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

12,5%

Taux d'exposition

46,2%

Taux de fréquence

74,8%

Indice de gravité\*

60,8

\*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

46,2% | 55  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

89 | 5 409  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

2,8%

Taux d'exposition

20,0%

Taux de fréquence

64,0%

Indice de gravité\*

15,9

\*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

20,0% | 5  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

16 | 254  
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	0,0%	0,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 25 à 29 ans avec 24,98%
60 à 64 ans	11,6%	31,6%	
55 à 59 ans	4,5%	22,5%	
50 à 54 ans	10,8%	42,1%	
45 à 49 ans	9,3%	56,3%	
40 à 44 ans	14,6%	64,7%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 64,71%
35 à 39 ans	12,1%	30,8%	
30 à 34 ans	10,7%	41,7%	
25 à 29 ans	25,0%	50,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

## 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	7,5%	66,0%	34,7%	41,3
Pour accidents du travail imputables au service	1,2%	4,9%	4,9%	92,0
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	0,7%	0,7%	0,7%	365,0
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	1,4%	1,4%	1,4%	365,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 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	3,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	#VALEUR!
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **7,5%**
- ▶ Taux d'exposition **34,7%**
- ▶ Taux de fréquence **66,0%**
- ▶ Gravité **41,3 jours par arrêt**
- ▶ **50** agents absents pour maladie ordinaire  
46 fonctionnaires 4 contractuels permanents

### Part des agents absents

**34,7%** | **50**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**95** | **3 924**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

#### Selon le statut

Fonctionnaires **38,66%** Contractuels permanents **16,00%**

#### Selon le genre

Femmes **38,95%** Hommes **26,53%**

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus -  
60 à 64 ans **6,3%**  
55 à 59 ans **4,4%**  
50 à 54 ans **5,5%**  
45 à 49 ans **9,2%**  
40 à 44 ans **5,1%**  
35 à 39 ans **12,1%**  
30 à 34 ans **7,9%**  
25 à 29 ans **25,0%**  
20 à 24 ans **0,0%**  
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 25 à 29 ans, soit 25%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,2%**
- ▶ Taux d'exposition **4,9%**
- ▶ Taux de fréquence **4,9%**
- ▶ Gravité **92 jours par arrêt**
- ▶ **7** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
6 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

### Part des agents absents

**4,9%** | **7**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**7** | **644**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents pour accident de travail

#### Selon le statut

Fonctionnaires **5,04%** Contractuels permanents **4,00%**

#### Selon le genre

Femmes **4,21%** Hommes **6,12%**

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**  
60 à 64 ans **0,0%**  
55 à 59 ans **0,1%**  
50 à 54 ans **0,0%**  
45 à 49 ans **0,1%**  
40 à 44 ans **3,6%**  
35 à 39 ans **0,0%**  
30 à 34 ans **2,9%**  
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 40 à 44 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)

- ▶ Taux d'absentéisme **2,1%**
- ▶ Taux d'exposition **2,1%**
- ▶ Taux de fréquence **2,1%**
- ▶ Gravité **365 jours par arrêt**
- ▶ **3** agents absents  
3 fonctionnaires

### Part des agents absents

**2,1%** | **3**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**3** | **1 095**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires

**2,52%**

Contractuels permanents

**0,00%**

#### Selon le genre

Femmes

**3,16%**

Hommes

**0,00%**

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**

60 à 64 ans **5,3%**

55 à 59 ans **0,0%**

50 à 54 ans **5,3%**

45 à 49 ans **0,0%**

40 à 44 ans **5,9%**

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 40 à 44 ans, soit 5,9%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

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

### Part des agents absents

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

## Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors 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 **0,3%**
- ▶ Taux d'exposition **0,0%**
- ▶ Taux de fréquence **0,0%**
- ▶ Gravité **11,3**
- ▶ **2** agents absents

### Part des agents absents

**5,7%** | **2**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**3** | **34**  
Nombre de jours d'absence

## Part des agents absents

### Selon le genre

Femmes	Hommes
6,90%	0,00%

## Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	1,1%
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	1,6%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,3%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%
▶ Indice de gravité	11,3

### Part des agents absents

5,7% | 2  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 34

## 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'absences" identifiés



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

## ► Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	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 : **septembre 2025**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1





## FOCUS RPS

### Pyramide des âges

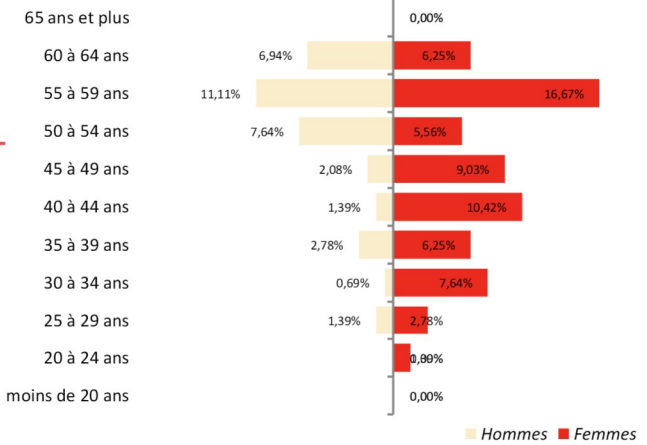
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,4
Contractuels sur emploi permanent	42,1
Emplois permanents	49,0

- En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 42 ans

#### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
12,5%	46,2%	74,8%	60,8

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

46,2% | 55  
 Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

89 | 5 409  
 Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,8%	20,0%	64,0%	15,9

\*Durée moyenne des arrêts

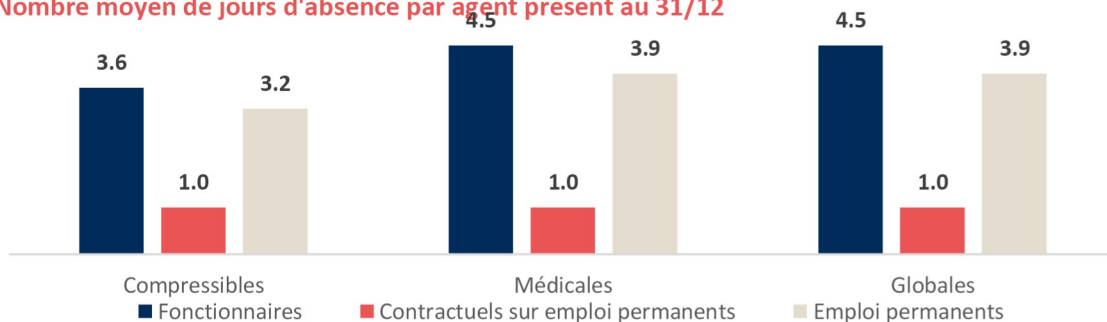
#### Part des agents absents

20,0% | 5  
 Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

16 | 254  
 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

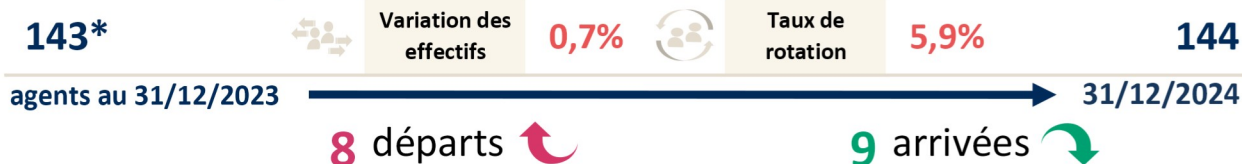
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	35,6
Technique	13,2
Administrative	9,1
Femmes	7,0
Hommes	21,8
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	14,6

## Télétravail

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

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 5,9%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,86 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	7,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

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

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	65,2%	84
Adjointes administratifs	34,8%	224

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2020)



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



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



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



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



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



## - Dépenses, Formations liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

1

372 €

Dépenses liées à la formation

### Prévention

796 €

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

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

372 €

1

372 €

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

796 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

0 €

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

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

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

12

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



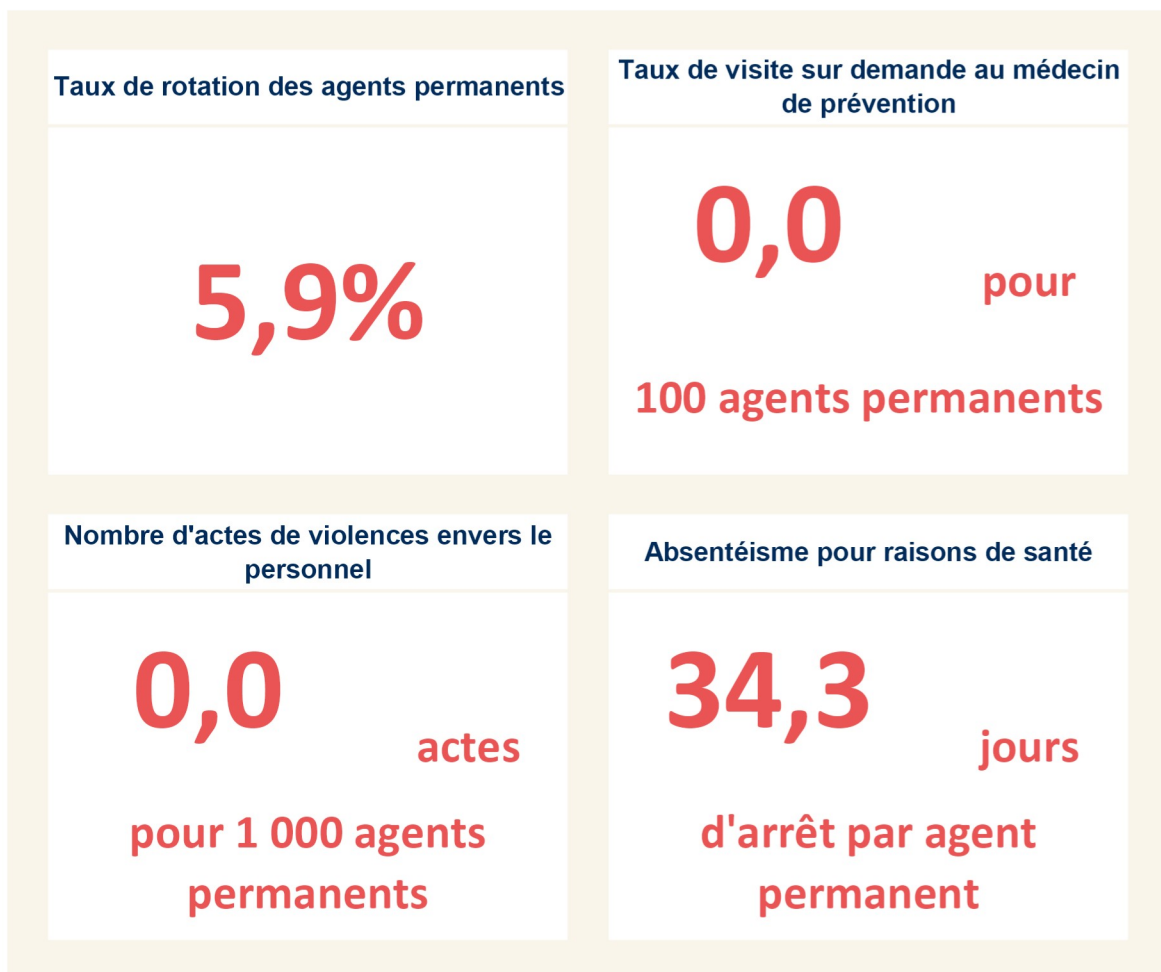
## - Droits sociaux

### 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	2	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 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 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1



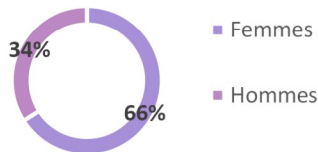
## FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 95 femmes et 49 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



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

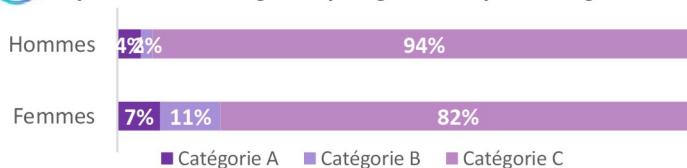
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

37,7 fonctionnaires hommes  
 62,7 fonctionnaires femmes  
 4,6 contractuels hommes  
 8,3 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

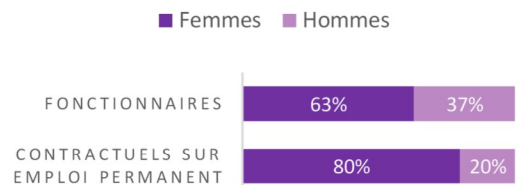
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	78%
Catégorie B	91%
Catégorie C	63%

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

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

1	ASEM	100%
2	Auxiliaires de puériculture	100%
3	Adjointes administratifs	97%
4	Attachés	67%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<< contractuelles permanentes

79% titulaires 21%

Parmi les femmes contractuelles :

65% CDD 35% CDI

➤➤➤ Hommes <<< contractuels permanents

90% titulaires 10%

Parmi les hommes contractuels :

80% CDD 20% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	92%	8%
Technique	50%	50%
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale	25%	75%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

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

1	Agents de maîtrise	100%
2	Agents de police municipale	75%
3	Adjointes techniques	40%
4	Attachés	33%



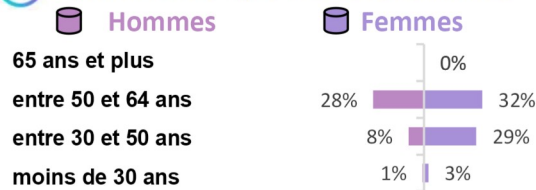
5 Adjoints techniques 60%

5 Adjoints administratifs

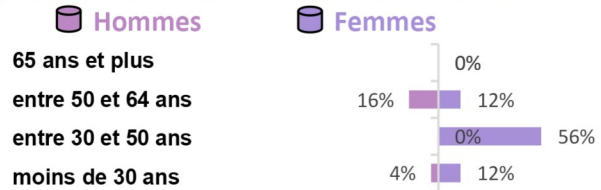
## → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,8	40,3	47,0
Hommes	53,2	49,5	52,8

## → Pyramide des âges des fonctionnaires



## → Pyramide des âges des contractuels permanents



## → Focus sur les agents sur emploi non permanent

**Taux de féminisation**

Catégorie	Taux (%)
Vacataires	84%
Saisonniers*	80%
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

83% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

## Evolution de carrière et titularisation



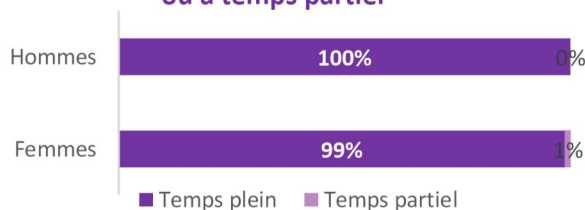
## Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

## → Part des emplois à temps non complet selon le genre

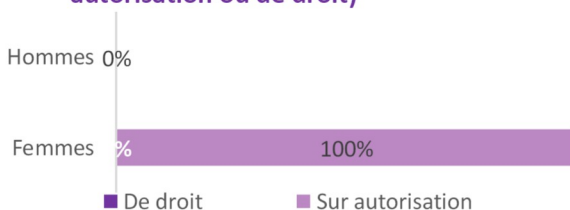


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

## → 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

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)	9,6%	7,0%
Ensemble	8,7%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	12,7%	7,0%
Ensemble	10,8%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,7%	7,0%
Ensemble	10,8%	

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	0,9%	0,4%
Accidents de trajet		
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladies		
Maladie longue durée	0,7%	-
Disponibilité d'office-santé	1,4%	-
Maladie ordinaire	5,5%	2,0%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption		
Naissance ou adoption		

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

46,5	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
25,5	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0	congé maternité ou adoption
0	congé paternité ou adoption

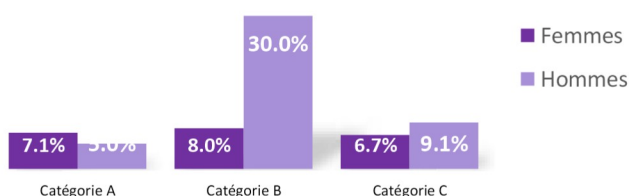
### Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

6	accidents de travail
4,2	accidents de travail pour 100 femmes
4,1	accidents de travail pour 100 hommes
448	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
196	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### 127 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

Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le

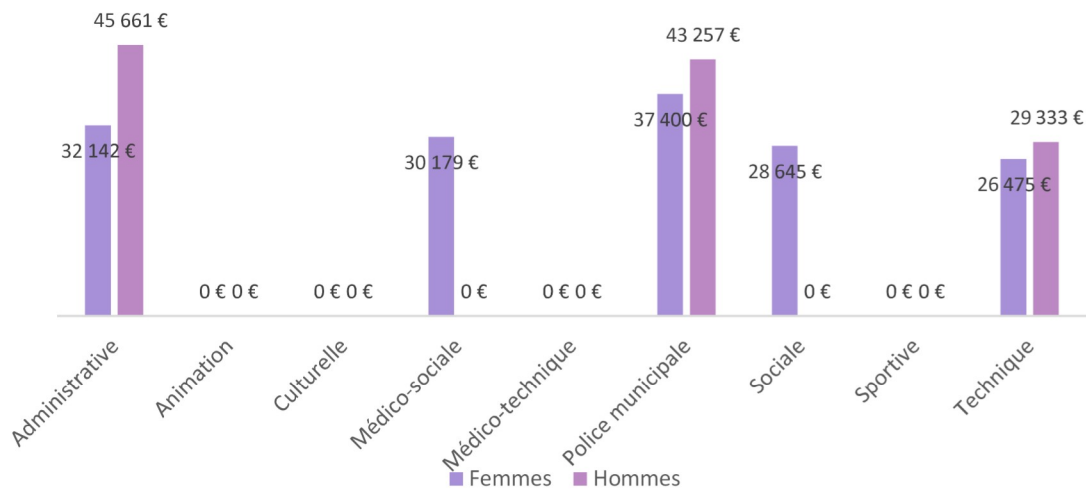


ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE

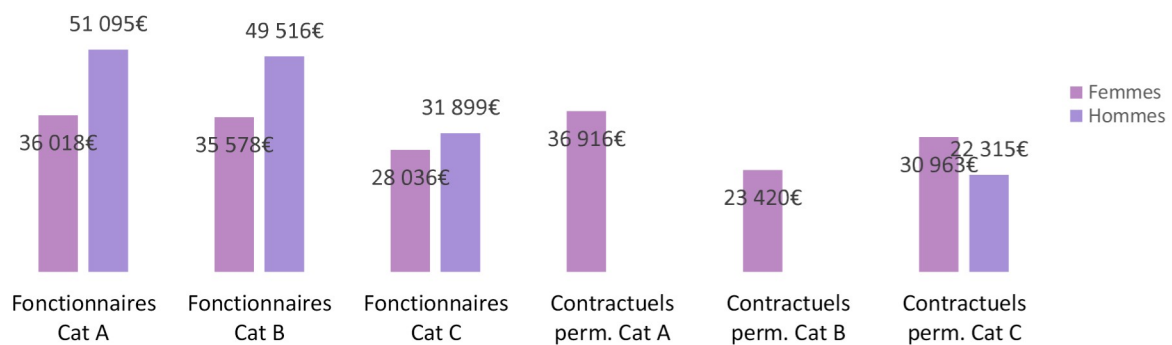


## Rémunérations (agents permanents)

### 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	s	32 828 €	s	42 860 €	s	30 671 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	36 916 €	-	27 934 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	43 257 €	s
Sociale	-	s	-	-	-	26 993 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	s	-	28 775 €	26 475 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	15 200 € ↘	13 507 € ↘	6 072 € ↘	17 078 €	14 640 €	10 102 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	10 406 €	4 967 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	12 091 € ↘	-	-	15 328 €
Sociale	6 660 €	-	2 653 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 400 € ↘	-	16 941 €	5 421 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

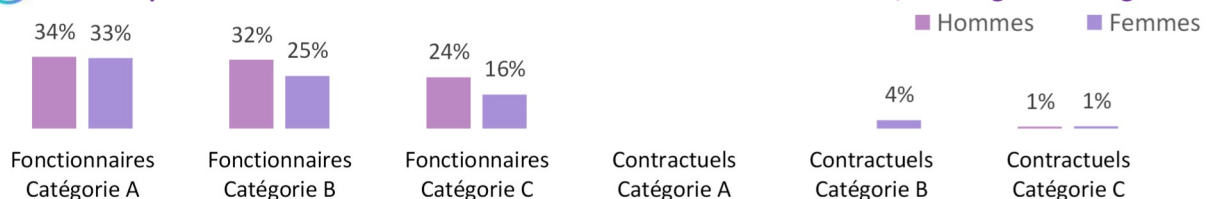
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR    ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes    ↘ en faveur des hommes

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

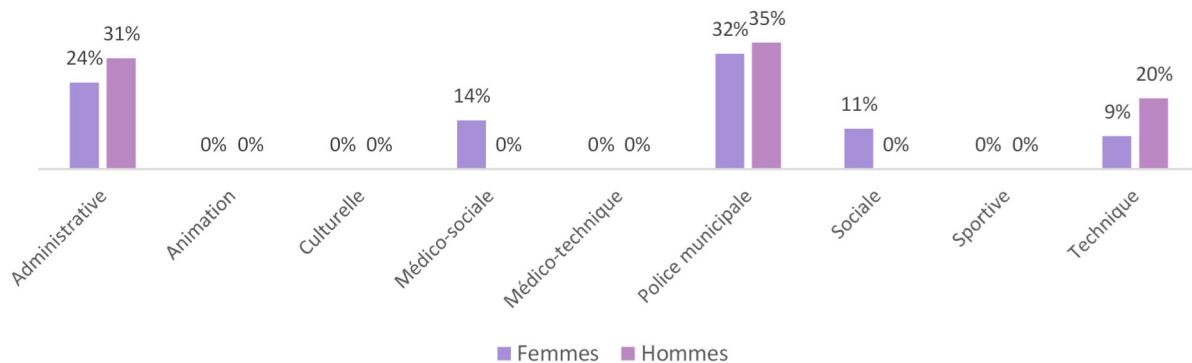
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	47%	s	32%	s	21%	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	14%	-	13%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	35%
Sociale	s	-	-	-	10%	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	s	9%	19%

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

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



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



## Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

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

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	129 €	373 € ↘	-	-	457 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	410 € ↘	-	-	1 908 €
Sociale	360 €	-	67 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	291 € ↘	-	-	706 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

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



Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE

Date de publication : **septembre 2025**



## FOCUS REMUNERATION 2024

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

9 492 056 €

#### Charges de personnel

5 695 915 €

#### Part des charges de personnels

60,0%

55,0%

Moyenne de la strate (2023)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

3 447 939 €

Primes et indemnités versées

663 277 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

46 251 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

25 728 €

#### Part des primes



19,2%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 1 734 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

30 839 €

Contractuels permanents

27 183 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

38 681 €

Catégorie B

35 689 €

Catégorie C

29 319 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes

32 073 €

Femmes

29 439 €

#### Moyenne globale

30 421 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30839 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 29319 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29439 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 30421 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

#### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

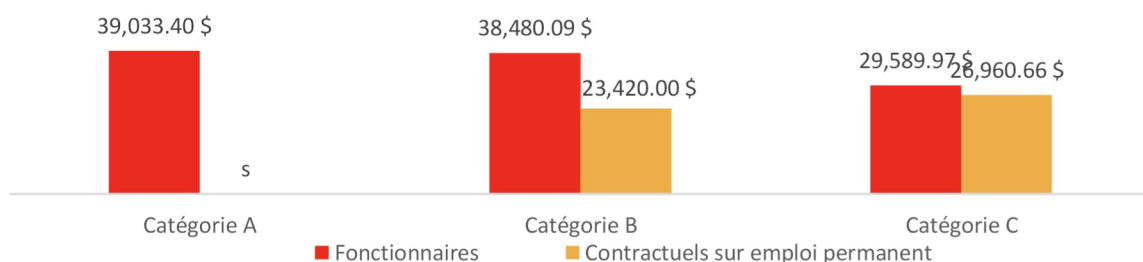
Catégorie A -41,2%

Catégorie B -50,7%

Catégorie C -8,7%

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

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



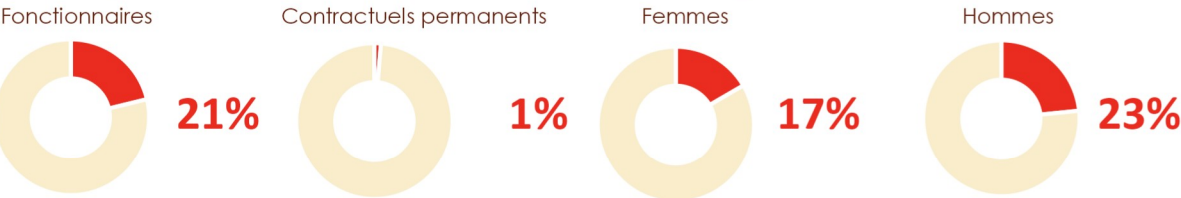
, **Primes (Emplois permanents)**

**Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents**

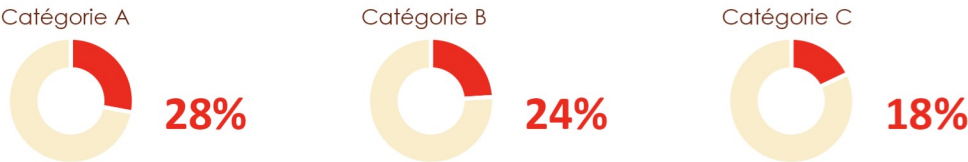
	Rémunération statutaire	2 693 524 €
	Primes	663 277 €
	SFT*	19 104 €
	HSC	46 251 €
	NBI*	25 728 €
	IR*	55 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>		
<b>3 447 939 €</b>		

\*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	32 828 €	s	42 860 €	s	30 671 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	36 916 €	-	27 934 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	43 257 €
Sociale	s	-	-	-	26 993 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	s	26 475 €	28 775 €
Moyenne toute filière	36 198 €	s	32 865 €	s	28 309 €	30 781 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	26,4%	33,7%	21,5%	32,3%	14,6%	22,3%

**Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires**

	Nb h.			Nb h.	
Police municipale	35,63	Femmes	7,0		
Technique	13,20	Hommes	21,8		
Administrative	9,08				

## IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	14 570 €	12 352 €	5 138 €	15 818 €	13 122 €	9 014 €
Médico-sociale	8 596 €	4 113 €				
Sociale	4 800 €		2 176 €			
Technique			1 679 €		16 668 €	4 612 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative						
Médico-sociale						
Sociale						
Technique						

### 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	-1 248 €	-770 €	-3 876 €				-630 €	-363 €	-155 €			
Police municipale			-3 111 €						-125 €			
Technique			-2 933 €						-88 €			

## 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 2025**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1





# FOCUS RASSCT 2024

## Les accidents de service

Nombre d'accidents

6

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

644

7

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

107

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	1	1	17%	Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		Selon la catégorie
Police municipale	0	0	0		
Sociale	0	0	0		
Sportive	0	0	0		
Technique	2	3	5	83%	
Ensemble	2	4	6		

Femmes 66,7%

Hommes 33,3%

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,2%	4,9%	4,9%	92,0

\*Durée moyenne des arrêts

## Les accidents de trajet

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		Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		Selon la catégorie
Police municipale	0	0	0		
Sociale	0	0	0		
Sportive	0	0	0		
Technique	0	0	0		
Ensemble	0	0	0		

Femmes -

Hommes -

Cat A -

Cat B -

Cat C -

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

\*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 -

EMPLOIS PERMANENTS

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 Hommes

0 0

0 0

8 4

0 0

0 0

0 0

0 0

0 0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0  
en ETPR

Assistants de prévention\*

0

Médecins de prévention\*\*

0

Conseillers de prévention\*

0

Infirmiers\*\*

0

ACFI\*

1

Autres personnels\*

0

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

1

1 168 €

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 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	372 €	1	372 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	796 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

### Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2020)	✓
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✗

### Réunions statutaires

#### Nombre de réunions statutaires

4

#### Nombre de réunions du FSSSCT

0

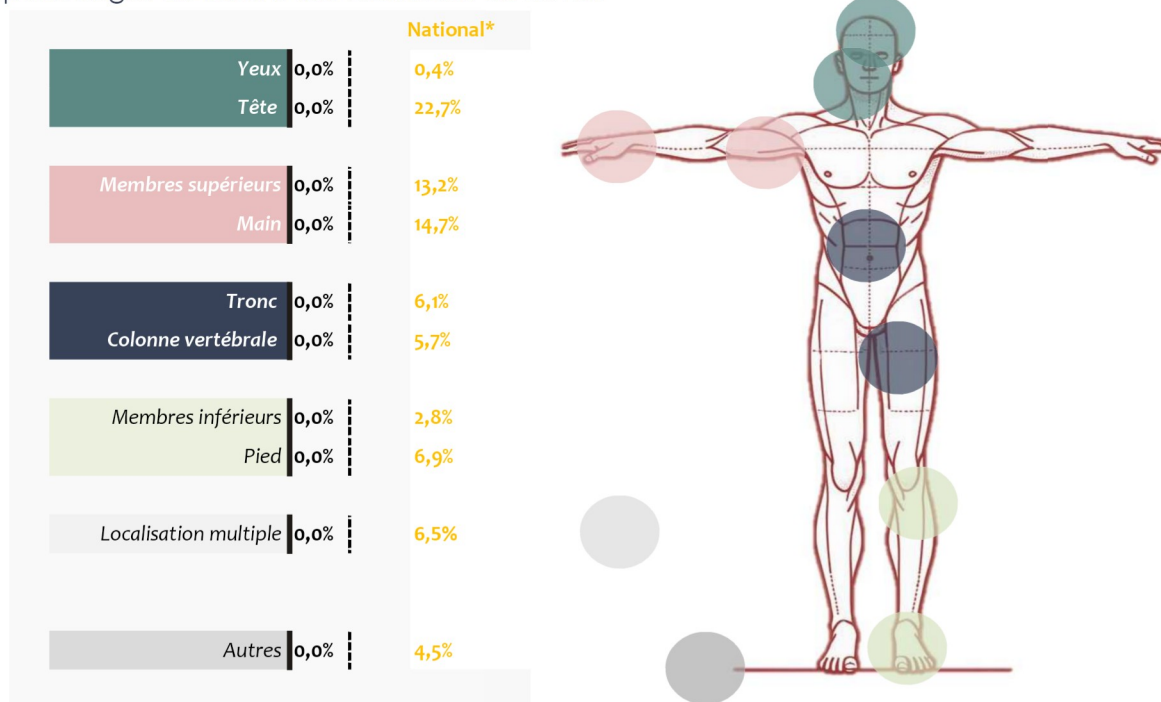
0  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## 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





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



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

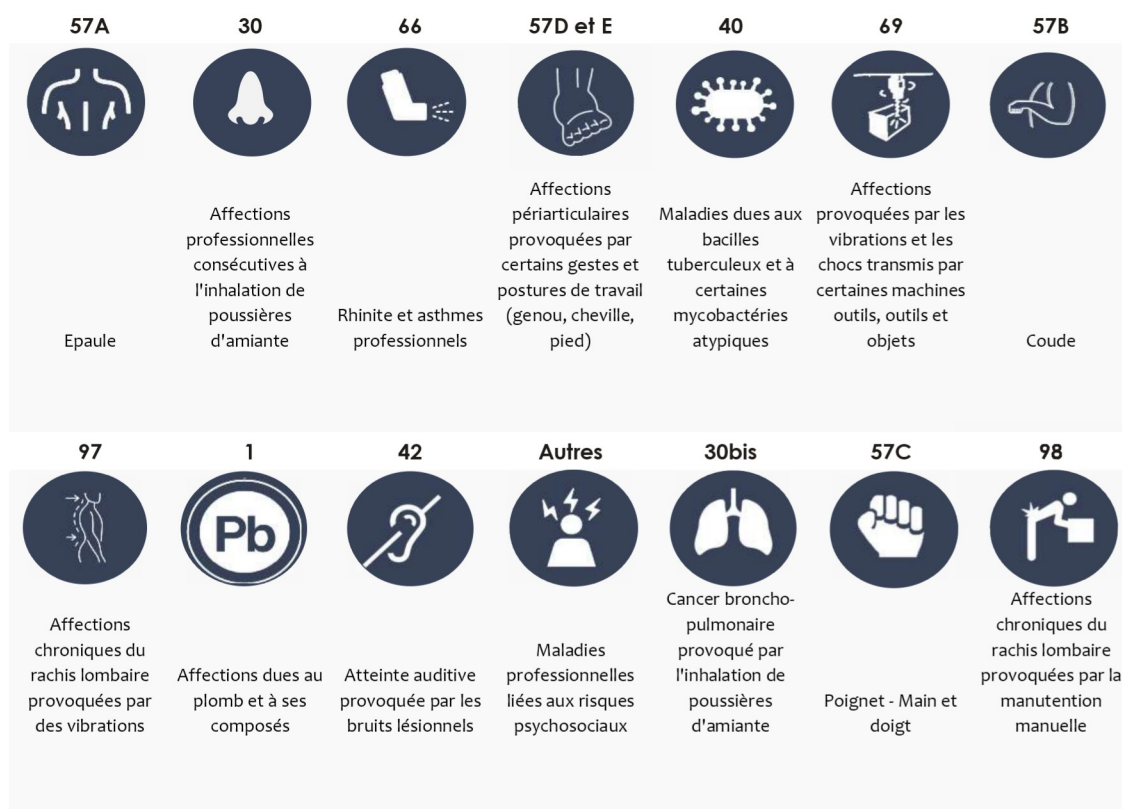


## Les maladies professionnelles

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	x
Existence d'un diagnostic RPS	x
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	x
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	4
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	x
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	x
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	x
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	x

## – 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 2025**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Bouches du Rhône

Version 1

Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE



Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE

Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE

Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE



Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE



Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE

Envoyé en préfecture le 05/11/2025

Reçu en préfecture le 05/11/2025

Publié le



ID : 013-211301049-20251104-DEL2025\_11\_12-DE