

République Française		
Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève		
Extrait du registre des délibérations		
Communauté de communes du Clermontais		
Date de la convocation	Mercredi 10 Décembre 2025	Séance du Mardi 16 Décembre 2025
Président de séance	M. Claude REVEL	L'An Deux Mille Vingt-cinq, le seize Décembre à 18 heures, le Conseil communautaire, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, au Centre Aquatique du Clermontais à Clermont l'Hérault, sous la présidence de Monsieur le Président, Claude REVEL.
Secrétaire de séance	Mme Isabelle SILHOL	
	Votes : 28	
Présents : 25	Pour : 28	
Absents : 17	Contre : 0	
Représentés : 3	Abstention : 0	
Rapporteur	Francis BARDEAU	Vice-président en charge des Ressources Humaines et des Finances

Etaient présents : Olivier BERNARDI (Aspiran), Marina BOURREL (Brignac), Myriam GAIRAUD (Cabrières), Claude REVEL (Canet), Christiane FULCRAND (Canet), Reine GRENOVILLE (Canet), Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Olivier BRUN (Fontès), Sébastien VAISSADE (Liausson), Jean-Philippe OLLIER (Lieurancabrières), Sophie COSTEAU (Mérifons), Patrick-Albert JAURES (Mourèze), Francis BARDEAU (Nébian), Sylvie VERY-MALMON (Nébian), Bernard COSTE (Octon), Claude VALERO (Paulhan), Christine RICARD (Paulhan), Bertrand ALEIX (Paulhan), Aleksandra DJUROVIC (Paulhan), Isabelle SILHOL (Péret), Joseph RODRIGUEZ (Saint-Félix-de-Lodez), Jean-Claude CLOZIER (Salasc), Gérald VALENTINI (Valmasclé), Laurent ALBERT (Villeneuveville).

Absents représentés : Françoise REVERTE (Aspiran) représentée par Olivier BERNARDI (Aspiran), Jean FRADIN (Canet) représenté par Christiane FULCRAND (Canet), Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault) représenté par Claude VALERO (Paulhan).

Absent(e)s : Arnaud MOULS (Canet), Daria PICARD (Ceyras), Gérard BESSIERE (Clermont l'Hérault), Isabelle LE GOFF (Clermont l'Hérault), Jean-Marie SABATIER (Clermont l'Hérault), Véronique DELORME (Clermont l'Hérault), Georges ELNECAVE (Clermont l'Hérault), Michelle GUIBAL (Clermont l'Hérault), Jean François FAUSTIN (Clermont l'Hérault), Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), Jean-Luc BARRAL (Clermont l'Hérault), Franck RUGANI (Clermont l'Hérault), Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), Claudine SOULAIRAC (Clermont l'Hérault), Marc CARAYON (Lacoste), Sophie ROYON (Paulhan), Grégory GUERIN (Paulhan).

Présentation du Rapport Social Unique de la Communauté de communes pour 2024

Vu le Code général de la fonction publique, notamment en son article L.231-4,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales, fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du Rapport Social Unique,

Vu l'arrêté en date du 10 décembre 2021 qui fixe les indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial émis lors de sa réunion du 15 décembre 2025.

Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois, adressé au Président ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. : le Tribunal peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

L'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics le Rapport Social Unique (RSU).

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique comprend les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Rapport de situation comparée).

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 « relatif à la base de données sociales et au Rapport Social Unique dans la fonction publique » fixent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Le suivi des indicateurs tels que les effectifs, la formation, la santé et la sécurité au travail ou encore l'action sociale et la protection sociale s'inscrit dans une démarche globale des ressources humaines visant notamment à obtenir les informations nécessaires à la prise en compte et à l'anticipation des besoins, à l'action sur la composition et les équilibres du collectif de travail ou à la gestion dans leur ensemble des ressources humaines de la collectivité.

Le Rapport Social Unique s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique dont le recrutement, les parcours professionnels, la formation, la rémunération ou encore la santé et sécurité au travail.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire ouï l'exposé de Monsieur BARDEAU et après en avoir délibéré,

A L'UNANIMITÉ,

Pour : Olivier BERNARDI (Aspiran), Françoise REVERTE (Aspiran), Marina BOURREL (Brignac), Myriam GAIRAUD (Cabrières), Claude REVEL (Canet), Jean FRADIN (Canet), Christiane FULCRAND (Canet), Reine GRENOVILLE (Canet), Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Olivier BRUN (Fontès), Sébastien VAISSADE (Liausson), Jean-Philippe OLLIER (Lieurancabrières), Sophie COSTEAU (Mérifons), Patrick-Albert JAURES (Mourèze), Francis BARDEAU (Nébian), Sylvie VERY-MALMON (Nébian), Bernard COSTE (Octon), Claude VALERO (Paulhan), Christine RICARD (Paulhan), Bertrand ALEIX (Paulhan), Aleksandra DJUROVIC (Paulhan), Isabelle SILHOL (Péret), Joseph RODRIGUEZ (Saint-Félix-de-Lodez), Jean-Claude CLOZIER (Salasc), Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), Gérald VALENTINI (Valmascle), Laurent ALBERT (Villeneuveville).

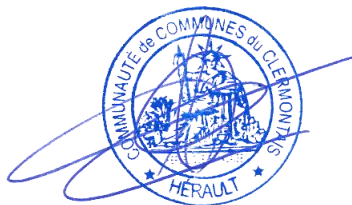
Abstentions : /

Contre : /

- **PREND ACTE** du Rapport Social Unique pour l'année 2024 transmis en pièce jointe,
- **PREND ACTE** que le Rapport Social Unique fera l'objet d'une diffusion publique sur le site internet de la Communauté de communes dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au Comité Social Territorial du 15 décembre 2025.

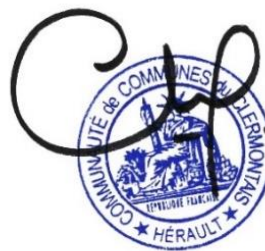
Pour extrait conforme,

La secrétaire de séance,



Isabelle SILHOL

Le Président de la Communauté
de communes du Clermontais,



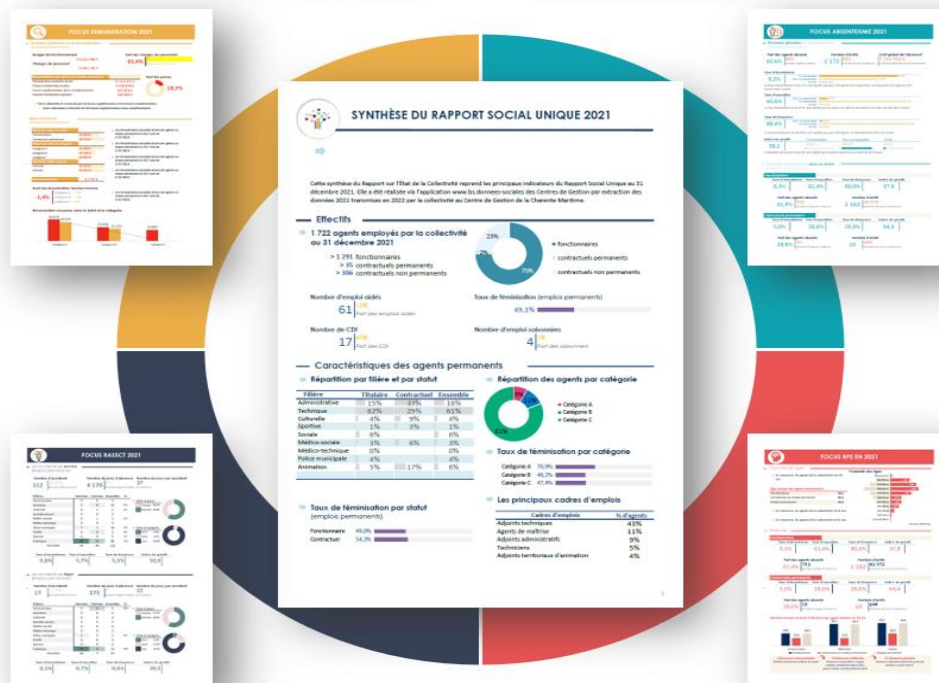
Claude REVEL

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASCT

RPS

COMMUNAUTE COMMUNES DU CLERMONTAIS

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



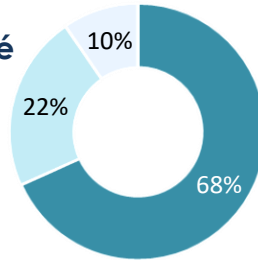
COMMUNAUTE COMMUNES DU CLERMONTAIS

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

Effectifs

➔ 334 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 228 fonctionnaires
- > 74 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

66,2%

Nombre de CDI

3 | 4%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

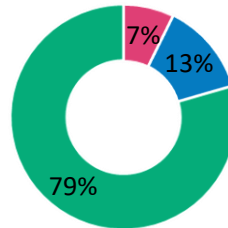
21 | 6%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	29%	11%	25%
Technique	39%	34%	38%
Culturelle	1%		1%
Sportive	3%	4%	3%
Sociale	2%	5%	3%
Médico-sociale	5%	8%	6%
Animation	21%	38%	25%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 90,9%
 Catégorie B 67,5%
 Catégorie C 63,8%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

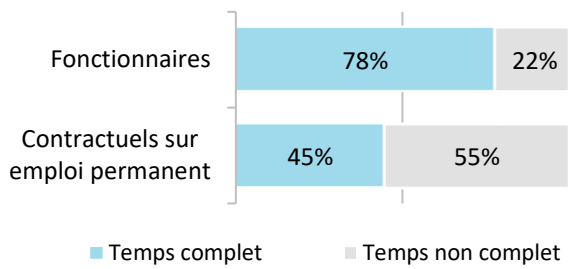
Fonctionnaire 62,3%
 Contractuel 78,4%

➔ Les principaux cadres d'emplois

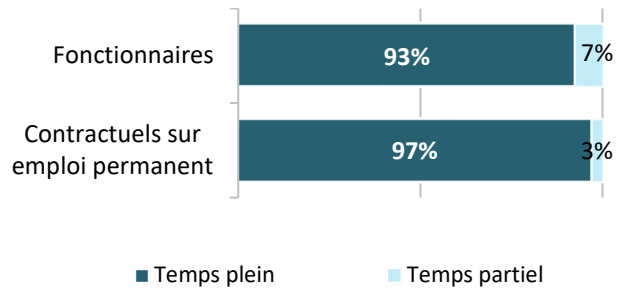
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints territoriaux d'animation	24%
Adjoints administratifs	19%
Auxiliaires de puériculture	5%
Agents de maîtrise	4%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



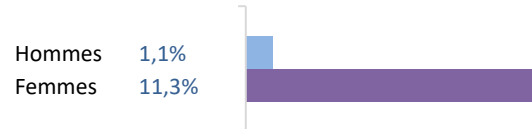
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	56,3%	Animation	96,4%
Médico-sociale	27,3%	Technique	48,0%
Technique	17,8%	Médico-sociale	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



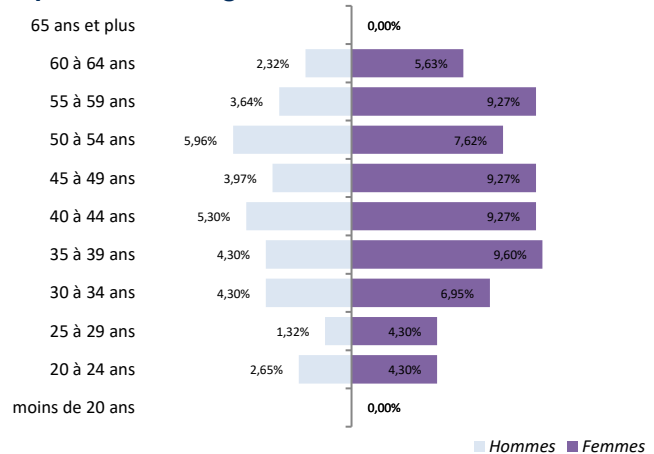
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	37,1
Emplois permanents	44,0

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

290,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	211,7
> Contractuels sur emploi permanent	41,8
> Contractuels sur emploi non permanent	37,2

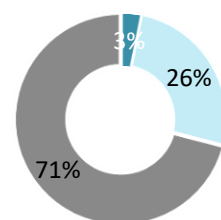
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	20,4
Catégorie B	35,8
Catégorie C	197,2

Positions particulières

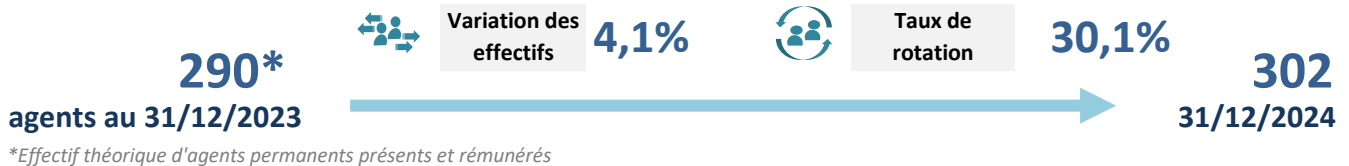
9,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



83 départs

95 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	64%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Départ à la retraite	7%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	2%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	41%
Remplaçants	31%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	16%
Voie de mutation	6%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	4%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

54,8%

Part des agents avec avancement de grade

8,3%

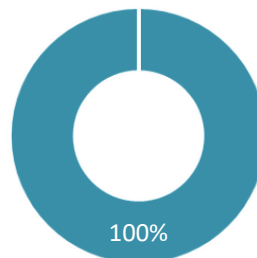
Part des agents avec promotion interne*

45,6%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

2 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	1	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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 43% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	30 570 116 €	Charges de personnel*	13 248 343 €	➔	Soit 43,34 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 6 262 269 €
7 658 598 €	Primes 1 178 350 €
	SFT* 72 576 €
	HSC 51 733 €
	NBI* 93 670 €

**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	63 000 €	54 540 €	38 030 €	s	29 134 €	25 144 €
Animation	-	-	34 733 €	-	27 774 €	24 897 €
Culturelle	-	-	s	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	30 298 €	25 685 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	33 647 €	26 466 €	-	-	-	-
Sportive	-	-	29 436 €	27 400 €	s	s
Technique	s	-	40 359 €	s	28 143 €	26 752 €
Moyenne toute filière	52 345 €	39 866 €	33 424 €	27 071 €	28 389 €	25 816 €

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 15,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,06%
Contractuels sur emploi permanent	11,72%
Emplois permanents	15,39%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 3 535,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 165 €	1 263 €	8%	13 386 €	1 606 €	11%	7 249 €	649 €	8%	-	-	-
Catégorie B	5 330 €	647 €	11%	4 590 €	515 €	10%	3 649 €	258 €	7%	s	s	-
Catégorie C	3 375 €	377 €	10%	3 791 €	434 €	10%	1 902 €	52 €	3%	1 872 €	52 €	3%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 24,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,66%	1,38%	5,37%	1,04%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,68%	1,38%	6,89%	1,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,42%	1,62%	7,51%	1,24%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

➔ 47,31 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

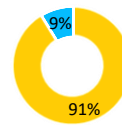
➔ 23 accidents du travail déclarés

7,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

81 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

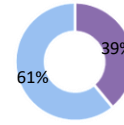
➔ 70% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



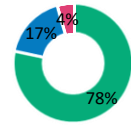
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

70%

17%

9%

4%

Technique Mé dico-sociale Administrative Animation

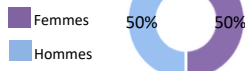
Handicap

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

18 | 6,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

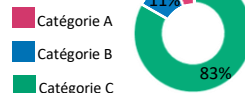
Genre



Statut



Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 0 €

Formations 0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 0 €

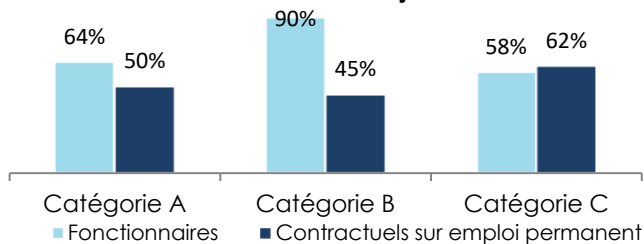
- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail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

Formation

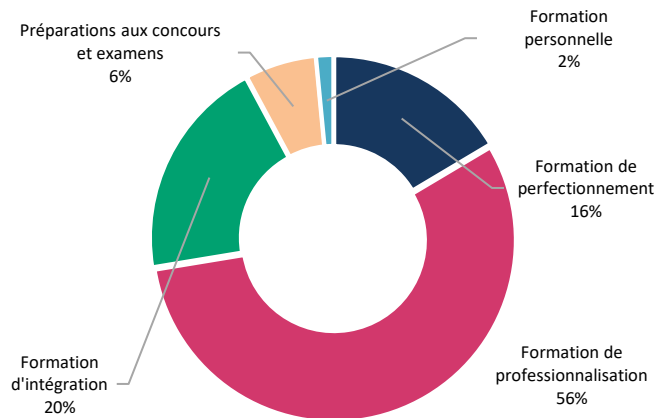
➔ **62% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 63,0% Hommes 58,8%

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 76 224 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	93,4%
Autres organismes	6,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	98,5%
Autres organismes	1,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

L'action sociale

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

Relations sociales

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

Sur mot d'ordre national	#DIV/0!
Sur mot d'ordre uniquement local	#DIV/0!
Non précisé, autres	#DIV/0!

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

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	1
CCP	0

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 : octobre 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*

94,4% | 285
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

563 | 8 275
Nombre de jours d'absence

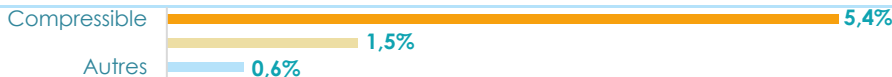
Coût global de l'absence tout statut*

1 051 694 €
3,38% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

7,5%



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

Taux d'exposition

94,4%



Le taux d'exposition est de 94 %, cela signifie que 94 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

186,4%



Le taux de fréquence est de 186 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 186 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

14,7



L'indicateur de gravité est de 15, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 15 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,4%	104,8%	219,7%	15,6

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

104,8% | 239
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

501 | 7 838
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,6%	62,2%	83,8%	7,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

62,2% | 46
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

62 | 437
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

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

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus		
60 à 64 ans	18,9%	100,0%
55 à 59 ans	9,8%	74,4%
50 à 54 ans	9,8%	80,5%
45 à 49 ans	8,8%	87,5%
40 à 44 ans	2,7%	109,1%
35 à 39 ans	5,2%	114,3%
30 à 34 ans	7,1%	114,7%
25 à 29 ans	3,3%	88,2%
20 à 24 ans	2,0%	66,7%
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 18,94%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 114,71%

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	3,7%	80,5%	45,7%	16,8
Pour accidents du travail imputables au service	1,6%	4,3%	4,0%	138,9
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,7%	0,3%	18,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,3%	0,3%	0,3%	366,0
Pour congé de maladie longue durée	0,7%	0,7%	0,7%	366,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,5%	0,7%	0,7%	262,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,7%	0,7%	28,5
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,7%	1,0%	60,8
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%	1,3%	0,7%	12,5

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	2 arrêts par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,2 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **3,7%**
- ▶ Taux d'exposition **45,7%**
- ▶ Taux de fréquence **80,5%**
- ▶ Gravité **16,8 jours par arrêt**
- ▶ **138** agents absents pour maladie ordinaire
116 fonctionnaires 22 contractuels permanents

Part des agents absents

45,7% | **138**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

243 | **4 075**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **50,88%** Contractuels permanents **29,73%**

Selon le genre

Femmes **50,00%** Hommes **37,25%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	6,0%
55 à 59 ans	5,8%
50 à 54 ans	4,3%
45 à 49 ans	3,0%
40 à 44 ans	1,9%
35 à 39 ans	3,2%
30 à 34 ans	4,7%
25 à 29 ans	1,8%
20 à 24 ans	1,9%
Moins de 20 ans	0,0%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,7%**
- ▶ Taux d'exposition **4,3%**
- ▶ Taux de fréquence **5,0%**
- ▶ Gravité **122,8 jours par arrêt**
- ▶ **13** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
11 Fonctionnaires 2 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

4,3% | **13**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

15 | **1 842**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **4,82%** Contractuels permanents **2,70%**

Selon le genre

Femmes **2,00%** Hommes **8,82%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	4,2%
55 à 59 ans	2,8%
50 à 54 ans	2,7%
45 à 49 ans	2,9%
40 à 44 ans	0,2%
35 à 39 ans	1,5%
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 60 à 64 ans, soit 4,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- › Taux d'absentéisme **1,2%**
- › Taux d'exposition **2,0%**
- › Taux de fréquence **2,0%**
- › Gravité **219 jours par arrêt**
- › **6** agents absents
6 fonctionnaires

2,0% | **6**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
6 | **1 314**
Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le statut

Fonctionnaires **2,63%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **2,00%** | Hommes **1,96%**

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

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

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 8,6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,3%**
- › Taux d'exposition **1,7%**
- › Taux de fréquence **3,0%**

Part des agents absents

1,7% | **5**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **354**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,3%**
- › Taux d'exposition **40,4%**
- › Taux de fréquence **95,7%**

Part des agents absents

40,4% | **122**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **324**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,2%**
- › Taux d'exposition **59,4%**
- › Taux de fréquence **115,6%**
- › Gravité **3,9**
- › **19** agents absents

Part des agents absents

59,4% | **19**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

37 | **145**
Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le genre

Femmes **66,67%** | Hommes **37,50%**

› **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 **1,5%**
40 à 44 ans **0,3%**

35 à 39 ans	4,7%
30 à 34 ans	
25 à 29 ans	1,1%
20 à 24 ans	0,1%
Moins de 20 ans	0,5%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

‣ Taux d'absentéisme	0,9%
‣ Taux d'exposition	28,1%
‣ Taux de fréquence	56,3%
‣ Indice de gravité	5,9

Part des agents absents

28,1% | 9
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 106

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

‣ Taux d'absentéisme	0,1%
‣ Taux d'exposition	9,4%
‣ Taux de fréquence	9,4%
‣ Indice de gravité	5,0

Part des agents absents

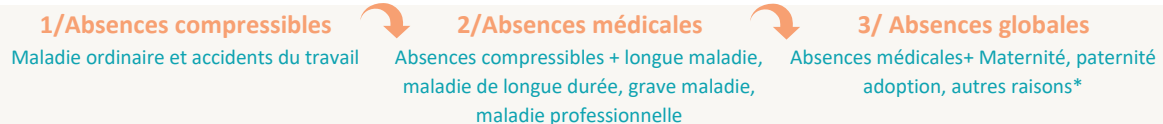
9,4% | 3
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 15

Précisions méthodologiques

‣ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

‣ 3 "groupes d'abences" identifiés



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

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	Note de lecture <i>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.</i>
--	---

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

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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Hérault

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

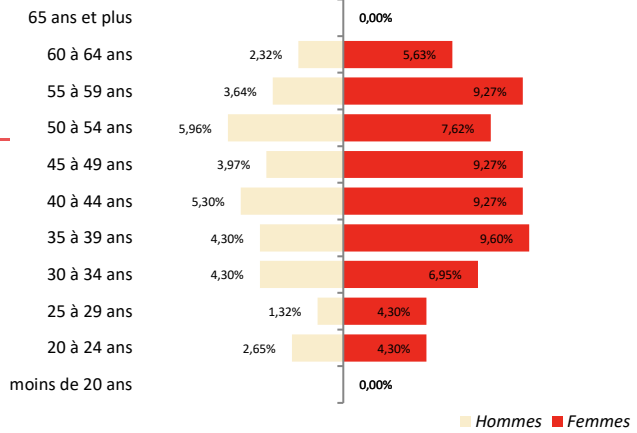
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	37,1
Emplois permanents	44,0

En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 37 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,4%	104,8%	219,7%	15,6

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents
104,8% | **239**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
501 | **7 838**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

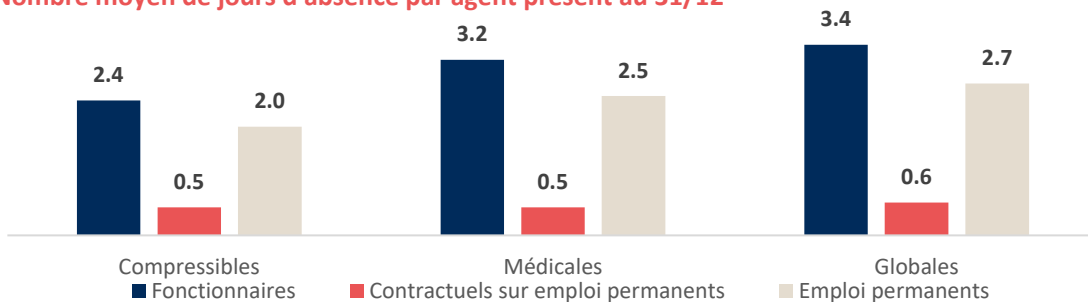
Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,6%	62,2%	83,8%	7,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents
62,2% | **46**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
62 | **437**
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	
Technique	24,1
Animation	6,9
Administrative	3,1
Femmes	9,1
Hommes	16,8
Fonctionnaires	9,4
Contractuels permanents	18,7

Télétravail

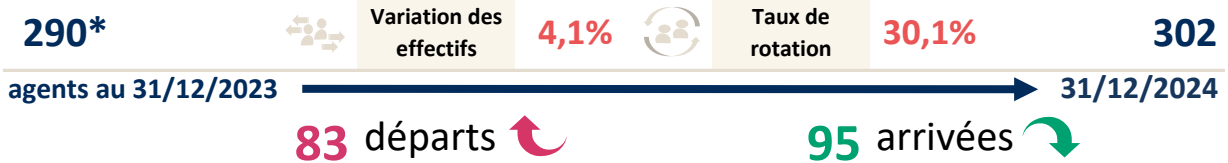
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	25
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	25
un jour par semaine	25
Administrative	15
Technique	5
Animation	2

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 30,1%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,97 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	13,0
Accident de trajet	2,0
Maladies professionnelles	1,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	77,1%	96
Educateurs de jeunes enfants	19,5%	-
Auxiliaires de puériculture	1,5%	7

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2016)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS	✗
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✗
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

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 €	5	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...)	0 €		

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

1

0,3%

des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	1	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

- Nombre de signalements

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

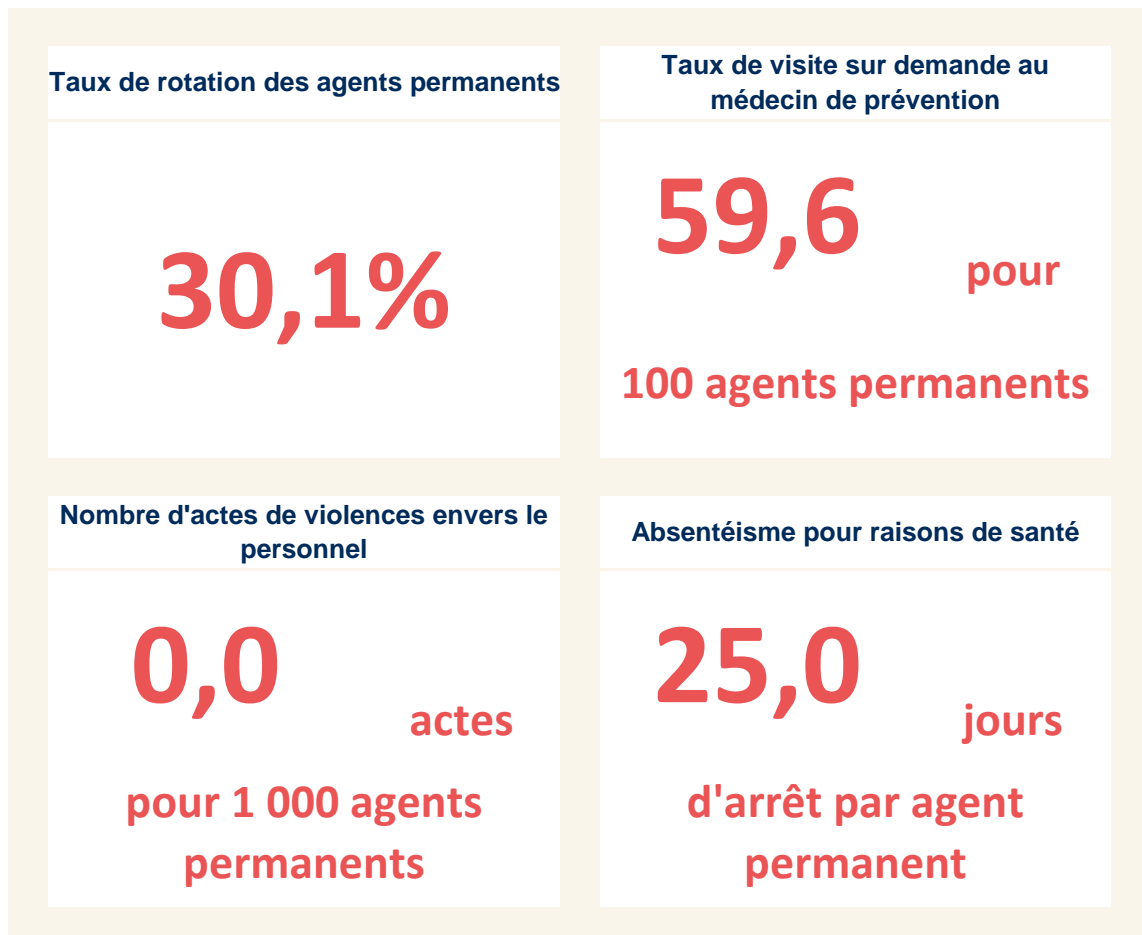
- Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services	
Sur mot d'ordre national	0	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 : **octobre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Hérault

Version 1



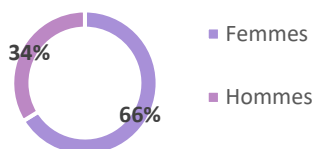
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 2024, la collectivité employait **200 femmes et 102 hommes sur emploi permanent.**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel dont 2 femmes et aucun homme.

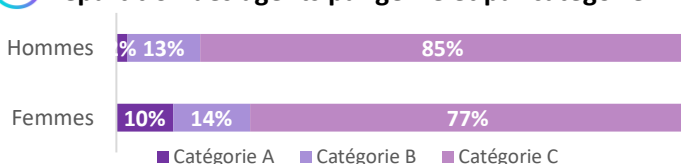
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 86,3 fonctionnaires hommes
- 125,4 fonctionnaires femmes
- 9,6 contractuels hommes
- 32,1 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



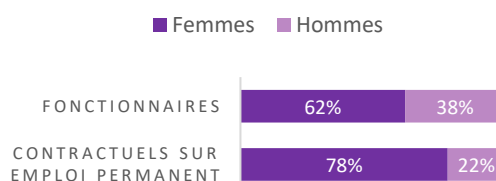
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	91%
	Catégorie B	68%
	Catégorie C	64%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

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

1	Auxiliaires de puériculture	100%
2	Educateurs de jeunes enfants	100%
3	Adjoints administratifs	91%
4	Rédacteurs	86%
5	Adjoints territoriaux d'animation	82%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes ⚡⚡⚡

71% titulaires 29% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

95% CDD 5% CDI

➤➤➤ Hommes ⚡⚡⚡

84% titulaires 16% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

100% CDD 0% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	38%	62%
Culturelle	50%	50%
Sportive	20%	80%
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	82%	18%
Incendie secours		

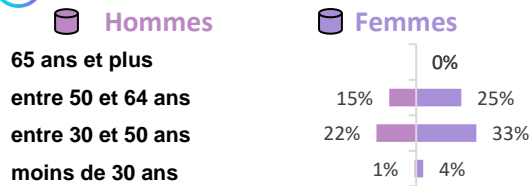
➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	100%
2	Techniciens	80%
3	Educateurs des APS	78%
4	Adjoints techniques	58%
5	Attachés	20%

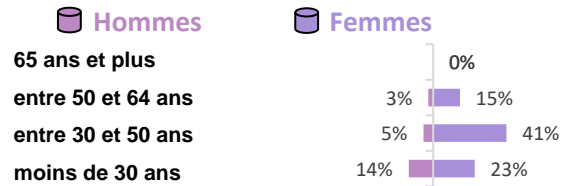
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,3	38,7	44,1
Hommes	46,1	31,3	43,8

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Focus sur les agents sur emploi non permanent

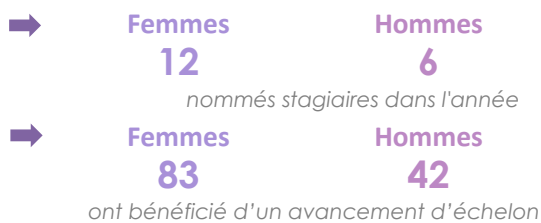
Taux de féminisation	
Vacataires	-
Saisonniers*	76%
Apprentis	75%

*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

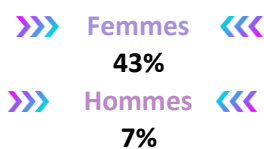
75% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



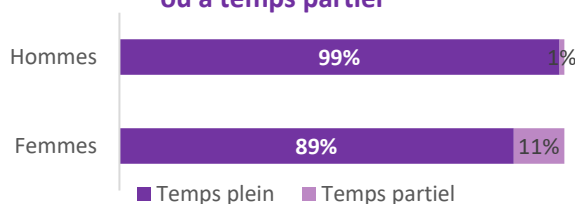
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre

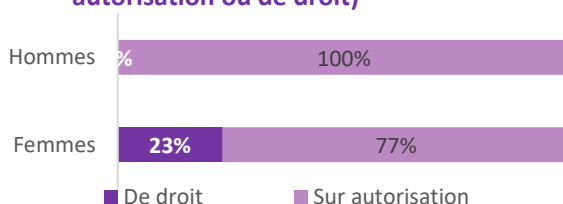


La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



93% 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)	4,9%	6,4%
Ensemble	5,4%	5,4%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,6%	7,5%
Ensemble	6,9%	6,9%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,3%	7,8%
Ensemble	7,5%	7,5%

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

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,4%	1,3%
Accidents de trajet	-	0,0%
ASA	0,2%	0,1%
Grave maladie	-	-
Longue, grave maladies	0,5%	-
Maladie longue durée	0,3%	0,3%
Disponibilité d'office-santé	0,0%	0,0%
Maladie ordinaire	2,8%	0,9%
Maladie professionnelle	0,3%	-
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

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

- 24,1 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
- 27,2 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

- 23 accidents de travail
- 4,5 accidents de travail pour 100 femmes
- 13,7 accidents de travail pour 100 hommes
- 443 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
- 1 431 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

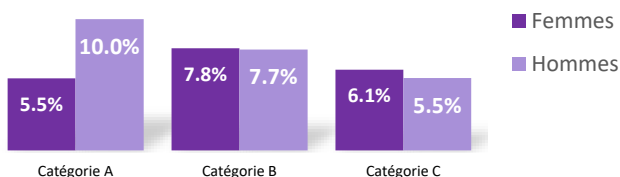
Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 3 congés maternité ou adoption
- 2 congés paternité ou adoption

Formation

362 départs en formation concernant des agents permanents

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



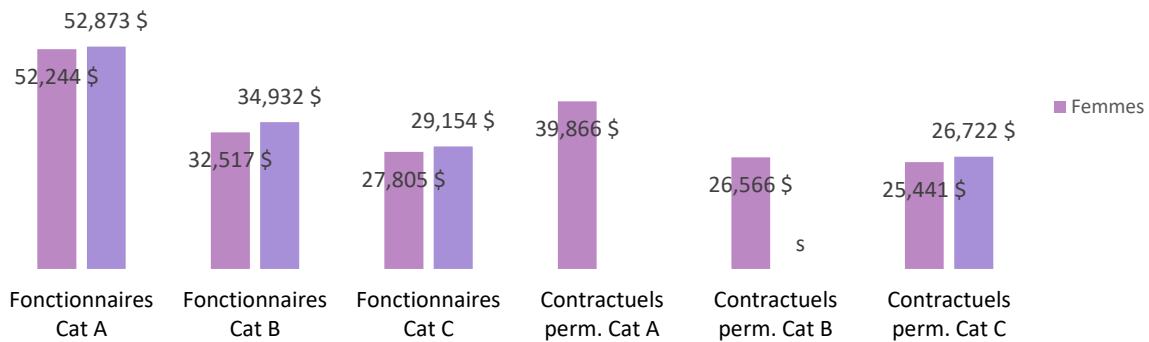
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	50 950 €	63 053 €	s	35 844 €	32 886 €	28 503 €
Animation	-	-	s	s	27 335 €	27 126 €
Culturelle	-	-	-	s	s	-
Médico-sociale	-	45 985 €	s	28 926 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	30 563 €	-	-	-	-
Sportive	-	-	30 685 €	s	s	s
Technique	s	s	36 890 €	s	28 837 €	25 996 €

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	27 407 € ↗	10 144 € ↗	4 297 € ↘	13 412 €	4 145 €	9 867 €
Animation	-	3 309 € ↘	3 460 € ↘	-	7 692 €	3 977 €
Culturelle	-	5 170 €	-	-	-	3 598 €
Médico-sociale	9 247 €	4 086 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	2 000 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	1 159 € ↘	-	-	3 604 €	3 205 €
Technique	13 926 € ↘	19 970 € ↗	2 964 € ↘	33 588 €	6 667 €	3 802 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	14 719 €	9 778 €	2 891 €	-	-	-
Animation	-	-	2 244 € ↗	-	-	2 054 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5 517 €	2 478 € ↘	-	-	2 525 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	2 178 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	2 499 € ↘	438 € ↘	-	5 124 €	771 €
Technique	-	-	1 387 € ↘	-	4 519 €	1 872 €

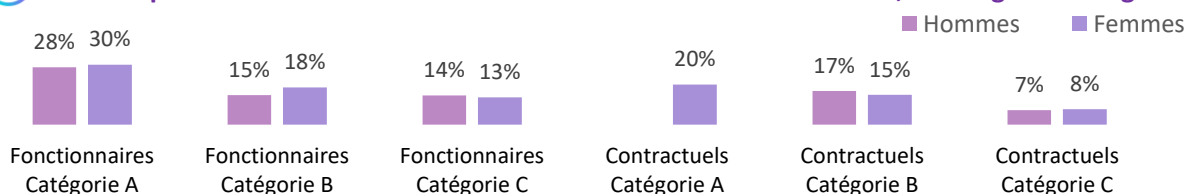
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

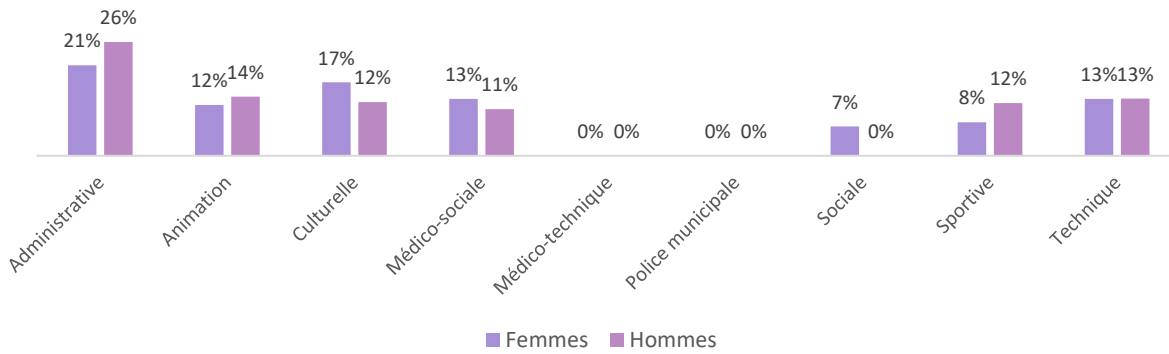
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	36%	26%	28%	s	15%	30%
Animation	-	-	s	s	12%	13%
Culturelle	-	-	s	-	-	s
Médico-sociale	16%	-	12%	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	7%	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	17%	s	s
Technique	s	s	s	-	10%	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).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	72 € ↗	-	-	9 €
Animation	-	-	17 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	1 363 €	268 € ↘	-	-	392 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	59 €	-	-	-
Animation	-	-	668 € ↗	-	-	334 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	200 € ↘	-	15 €	543 €
Technique	-	-	944 € ↗	-	-	782 €

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

Date de publication : octobre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

30 570 116 €

Charges de personnel

13 248 343 €

Part des charges de personnels

43,3% | 24,2%
Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	7 658 598 €
Primes et indemnités versées	1 178 350 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	51 733 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	93 670 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 35 35 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	30 590 €
Contractuels permanents	28 345 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30590 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	48 177 €
Catégorie B	32 023 €
Catégorie C	28 036 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28036 €

Moyenne selon le genre

Hommes	30 118 €
Femmes	30 282 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30282 €

Moyenne globale

30 220 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 30220 €

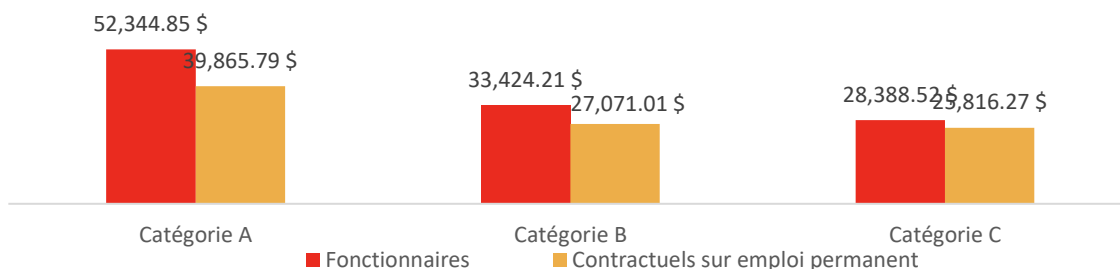
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-11%
Catégorie B	-10,1%
Catégorie C	-5,5%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes (Emplois permanents)

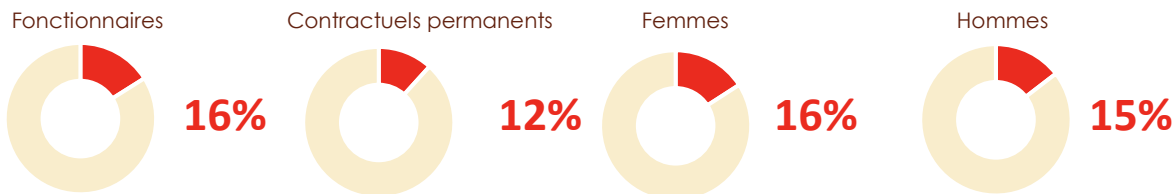
Primes (emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

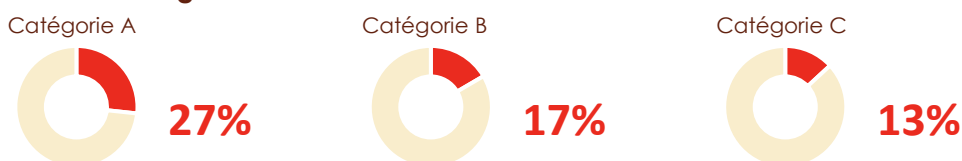
	Rémunération statutaire	6 262 269 €
	Primes	1 178 350 €
	SFT*	72 576 €
	HSC	51 733 €
	NBI*	93 670 €
Rémunération annuelle brute :		7 658 598 €

*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	63 053 €	50 950 €	35 844 €	s	28 503 €	32 886 €
Animation	-	-	s	s	27 126 €	27 335 €
Culturelle	-	-	s	-	-	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	45 985 €	-	28 926 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	30 563 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	30 685 €	s	s
Technique	s	s	s	36 890 €	25 996 €	28 837 €
Moyenne toute filière	47 618 €	52 873 €	30 957 €	34 086 €	27 414 €	28 918 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	26,5%	28,4%	17,6%	14,8%	12,6%	13,8%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filière	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Technique	24,11		9,1	
Animation	6,91		16,8	
Administrative	3,11			

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	25 073 €	9 032 €	3 883 €	11 975 €	3 701 €	8 810 €
Animation		2 955 €	3 096 €		6 900 €	3 565 €
Culturelle		4 616 €				3 212 €
Médico-sociale	8 275 €	3 671 €				
Sociale	1 744 €					
Sportive		716 €			3 239 €	2 957 €
Technique	13 407 €	17 830 €	2 648 €	29 988 €	6 008 €	3 415 €

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	13 220 €	9 088 €	2 853 €			
Animation			2 179 €			1 991 €
Culturelle						
Médico-sociale	5 517 €	2 332 €			2 525 €	
Sociale	2 099 €					
Sportive		2 305 €	438 €		5 124 €	771 €
Technique			1 341 €		4 033 €	1 825 €

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	13 098 €	5 331 €	-4 927 €				897 €	668 €	-644 €			
Animation		-3 945 €	-468 €			188 €		-437 €	-48 €			2 €
Médico-sociale					-193 €							
Sportive		-2 522 €			-2 819 €	-334 €		77 €				
Technique	-16 581 €	11 822 €	-768 €			-484 €	-3 080 €	1 480 €	-71 €			-1 €

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 : **octobre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Hérault

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

21

23,8%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 838

12

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

88

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	2	2	10%
Animation	0	1	1	5%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	1	3	4	19%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	11	3	14	67%
Ensemble	12	9	21	

► Selon le genre

Femmes 42,9%

Hommes 57,1%

► Selon la catégorie

Cat A 4,8%

Cat B 19,0%

Cat C 76,2%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

1,6%

Taux d'exposition

4,0%

Taux de fréquence

4,3%

Indice de gravité*

138,9

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

2

50,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

36

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

18

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	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

► Selon le genre

Femmes 0,0%

Hommes 100,0%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,3%

Taux de fréquence

0,7%

Indice de gravité*

18,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

1

Nombre de jours d'absence

366

Nombre de jours par maladie

366

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	1	0	1	100%
Ensemble	1	0	1	

> Selon le genre

Femmes	100,0%
Hommes	0,0%

> Selon la catégorie

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

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

0,3%

Taux de fréquence

0,3%

Indice de gravité*

366,0

*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

- % des propositions acceptées

demande

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
0	0
0	0
0	0
0	0
1	1
0	0

- Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0
en ETPR

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

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

0 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	5	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...)	0 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2016)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✗
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

Réunions statutaires**Nombre de réunions statutaires**

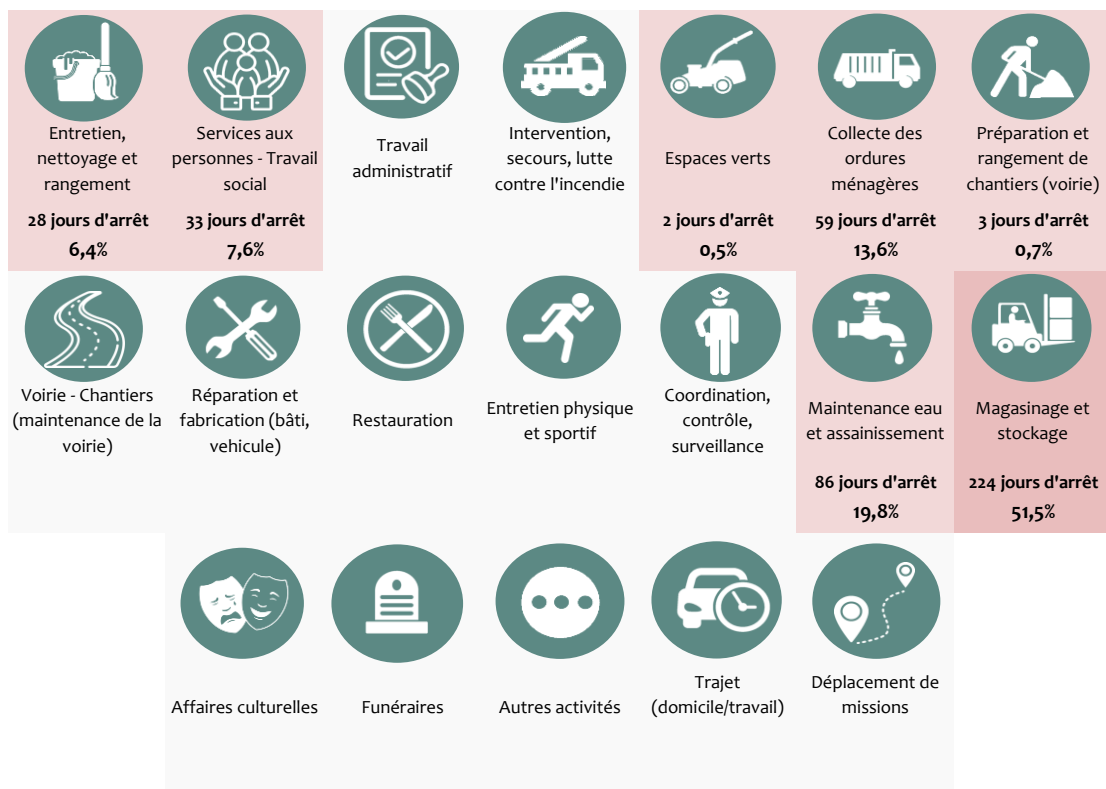
4

Nombre de réunions du FSSSCT

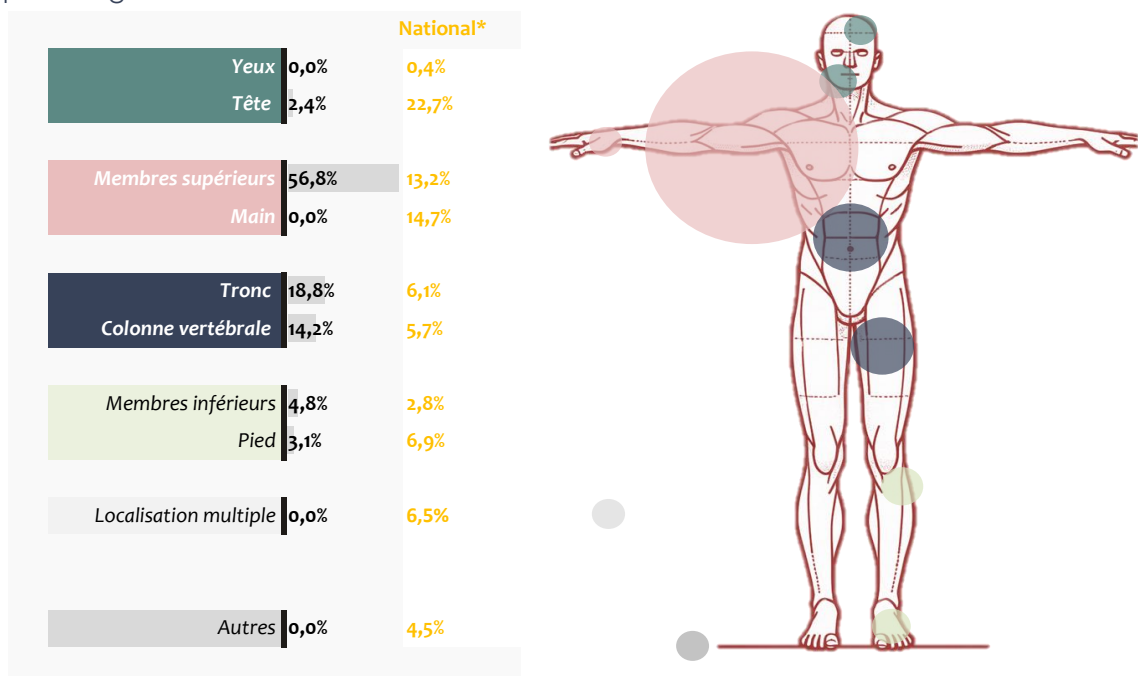
3

10

Nb de jours cumulés
d'activité des représentants**Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels**Principaux types d'activités* exercées lors de l'**accident de travail**



Principaux sièges de lésions des accidents de travail

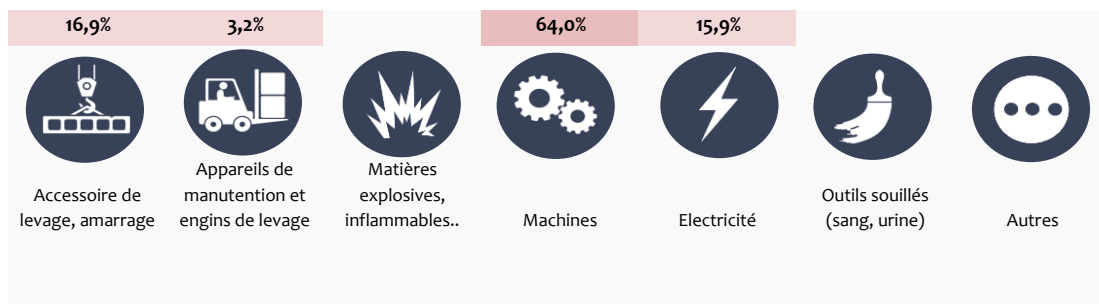


*Données FPT RSU 2022

- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentant 56,8% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

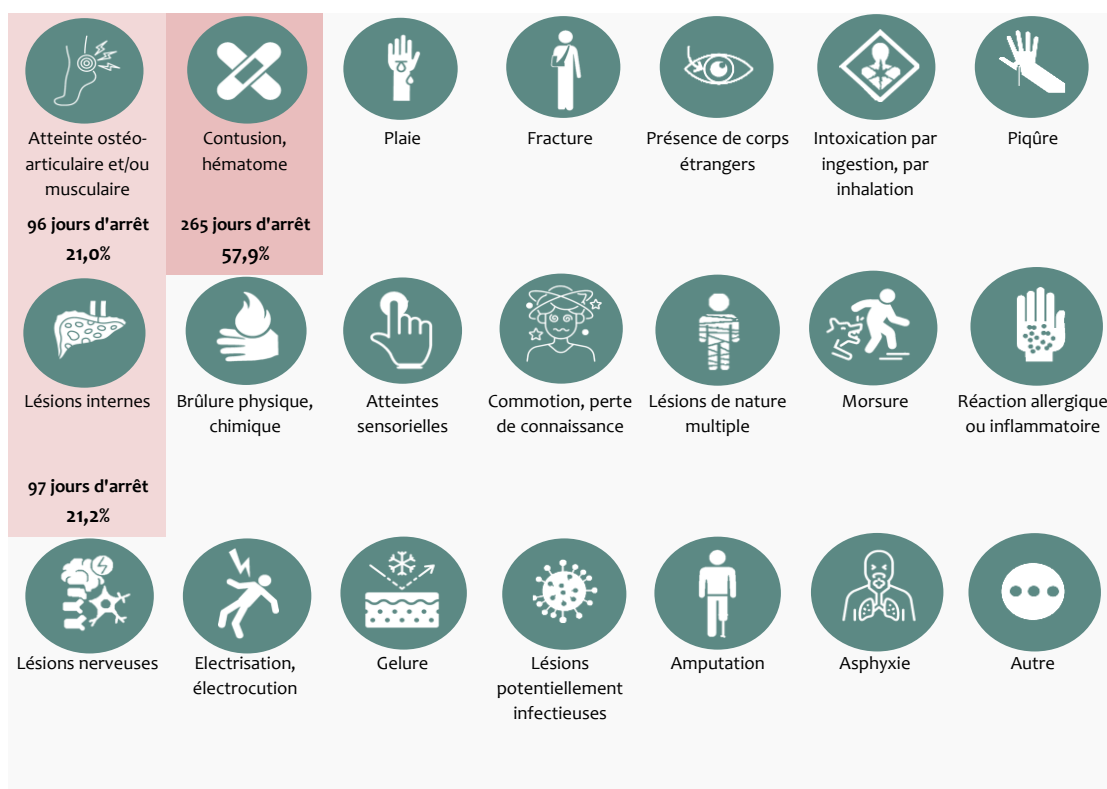
Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





▶ Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (64% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



▶ La principale nature de lésions liée aux accidents est la contusion ou l'hématome (57,86% des jours d'arrêts)

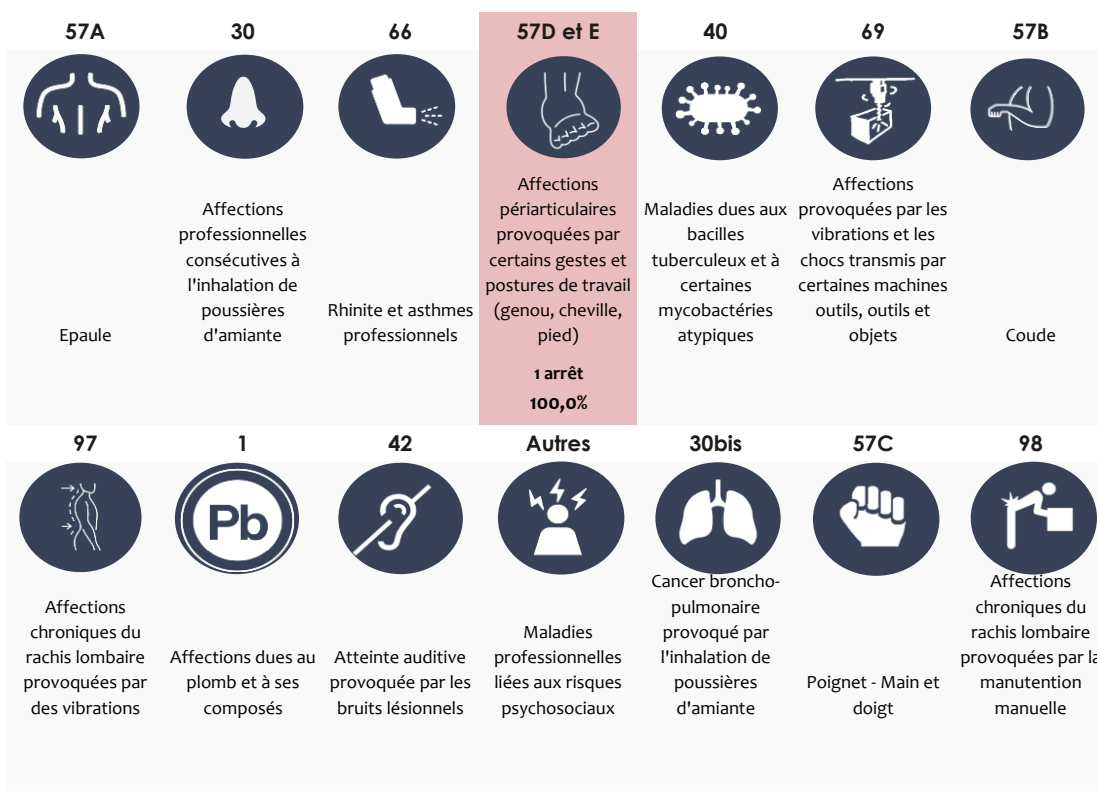
Les maladies professionnelles

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



► Le principal type de maladie professionnelle est l'affections périarticulaires provoquées par certains gestes

- 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	X
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	X
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0

Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	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 : **octobre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Hérault

Version 1