



**EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

DATE DE LA CONVOCATION : 6 février 2026

Le jeudi 12 février 2026, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, 14, rue Fortuné-Charlot en séance publique, à 19h00, sous la Présidence de Monsieur Miloud GOUAL, Maire.

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 35

PRÉSENTS : 27

VOTANTS : 34

**Étaient présents :**

Miloud GOUAL, Jacqueline HUCHIN, Jean-Claude BENHAÏM, Adelaïde HAMITI, Thibault PETIT, Monique LAMOUREUX, Casimir PIERROT, Dalila KHORBI, Mohamed BOUROUIS, Annie TOUSSAINT, Hafid IABASSEN, Tina RAMAH, Diénabou KOUYATE, Stéphane LARTIGUE, Isabelle MOSER, Housman BATHILY, Jimmy JOUHANET, Nassira BENOuari, Marie-Claire LETY, Cyril JOLY, Landry PERQUIS, Uriell MARQUEZ, Manuela MELO, Mustafa HECIMOVIC, Régis PEDANOU, Brigitte CERVETTI, Toufik LAADJAL

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Christine DENIS donne procuration à Nassira BENOuari,  
Bastien REDDING donne procuration à Casimir PIERROT,  
Atika LHOUM donne procuration à Manuela MELO,  
Laurent LE LEUXHE donne procuration à Miloud GOUAL,  
Ruffin KAPELA donne procuration à Régis PEDANOU,  
Sébastien CÉLERIN donne procuration à Monique LAMOUREUX,  
Maria GUIDEC donne procuration à Jacqueline HUCHIN.

**Absente :**

Jeanne DOCTEUR

**Secrétaire :**

Thibault PETIT

\*\*\*\*

**Objet : Présentation du Rapport social unique 2024**

Il est rappelé que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les collectivités territoriales doivent établir un rapport social unique.

Ce rapport s'articule autour des thématiques suivantes : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de vie au travail, l'action et la protection sociales, le dialogue social, la discipline, ainsi que les mesures individuelles en faveur de l'environnement.

La production annuelle de ce rapport poursuit plusieurs objectifs, et notamment :

- Permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la commune ;
- Établir les lignes directrices de gestion ;
- Favoriser le dialogue social avec les organisations syndicales ;
- Renforcer les outils de gestion des ressources humaines ;
- Permettre une comparaison avec d'autres collectivités.

Le rapport social unique a été présenté au Comité social territorial le 5 février dernier. Il doit désormais faire l'objet d'une présentation en Conseil municipal. Dans cette perspective, une synthèse du rapport social unique est annexée à la présente délibération.

Ce rapport sera transmis au Centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France et publié sur le site internet de la commune.

Aussi, il est proposé aux membres du Conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport social unique pour l'année 2024.

Le Conseil municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 2121-29,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 231-1 et suivants et R. 231-1 et suivants,

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du Comité social territorial du 5 février 2026,

Entendu l'exposé du Rapporteur,

Considérant que les collectivités territoriales doivent établir un rapport social unique,

Considérant que le rapport social unique a été présenté au Comité social territorial le 30 janvier 2026,

Considérant que ce rapport social unique doit faire l'objet d'une présentation à l'assemblée délibérante,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

### **DÉCIDE :**

**Article 1<sup>er</sup>** : De prendre acte de la présentation du rapport social unique 2024 de la commune de Montigny-lès-Cormeilles.

**Article 2** : De préciser que ce rapport sera rendu public.

**Article 3** : De transmettre la présente délibération et le rapport social unique 2024 au Centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France.

**Article 4** : De donner tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour exécuter la présente délibération.

Le Conseil ADOPTE, à l'unanimité cette délibération

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Le présent acte administratif peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des mesures de publicité (publication, affichage ou notification), auprès du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (2-4, boulevard de l'Hautil – 95 000 CERGY) ou par voie dématérialisée, sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Pour le Maire,  
L'Adjointe déléguée

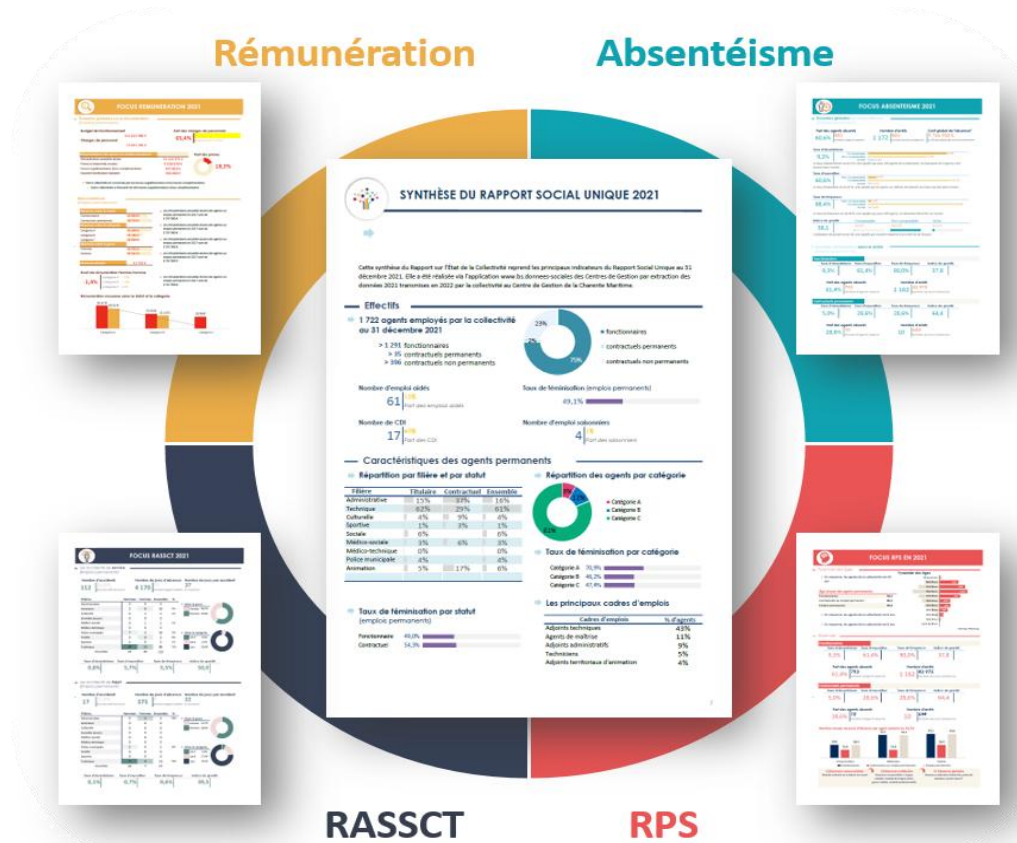


Jacqueline HUCHIN

Mis en ligne sur le site internet de la ville le : 13 février 2026

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle



COMMUNE DE MONTIGNY LES CORMEILLES

# 2024



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026



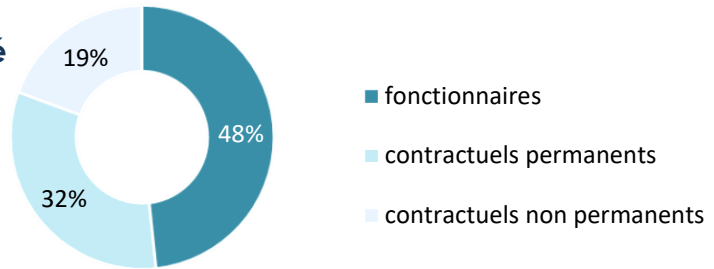
## COMMUNE DE MONTIGNY LES CORMEILLES

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 Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

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

- > 207 fonctionnaires
- > 138 contractuels permanents
- > 83 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidé

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

62,6%

#### Nombre de CDI

11 | 8%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

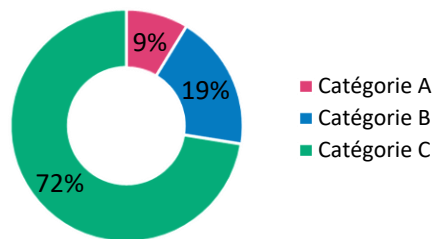
59 | 14%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	22%	19%	21%
Technique	46%	35%	41%
Culturelle	2%	12%	6%
Sportive	1%	1%	1%
Sociale	8%	19%	12%
Médico-sociale	0%		0%
Police municipale	3%		2%
Animation	17%	14%	16%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 46,7%

Catégorie B 50,8%

Catégorie C 67,6%

#### ➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 61,4%

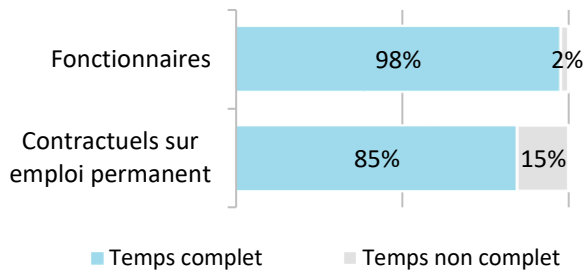
Contractuel 64,5%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

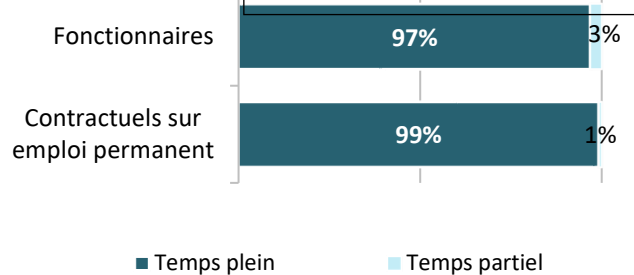
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	32%
Adjointes territoriales d'animation	13%
ASEM	11%
Adjointes administratives	9%
Assistantes d'enseignement artistique	6%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



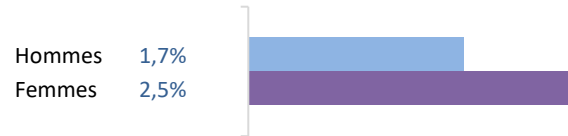
### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	80,0%	Culturelle	100,0%
Animation	2,9%	Administrative	7,7%
		Technique	4,2%

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



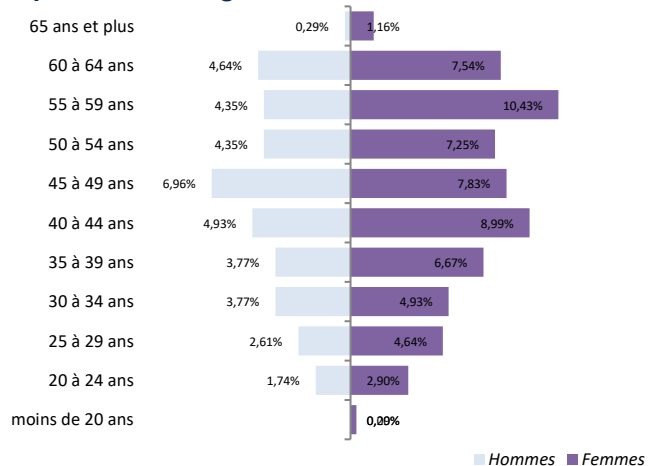
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,9
Contractuels sur emploi permanent	40,0
Emplois permanents	45,9

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 331 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	197,0
> Contractuels sur emploi permanent	119,3
> Contractuels sur emploi non permanent	14,7

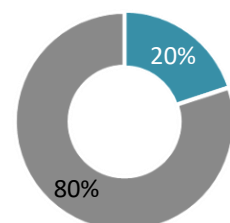
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	29,0
Catégorie B	46,2
Catégorie C	241,1

## Positions particulières

### 4,4% 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



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

44 départs

22 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	66%
Départ à la retraite	16%
Démission	7%
Detachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	5%
Mise en disponibilité de droit	5%

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Voie de mutation	73%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%
Remplaçants	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	5%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

32,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,5%

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

Part des agents avec promotion interne\*

0,0%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	1	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 67% des dépenses de fonctionnement

Accusé de réception en préfecture  
095\_24987415-20260913-DL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>25 366 359 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>16 952 693 €</b>	➔	<b>Soit 66,83 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	<b>9 965 690 €</b>	Rémunération statutaire	8 009 444 €
		Primes	1 347 004 €
		SFT*	81 622 €
		HSC	279 472 €
		NBI*	98 725 €
		IR*	149 423 €

\*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	57 927 €	48 003 €	39 984 €	32 974 €	30 666 €	25 955 €
Animation	-	-	36 564 €	s	28 589 €	25 189 €
Culturelle	-	-	33 011 €	48 806 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	38 299 €	-
Sociale	36 207 €	s	-	-	27 140 €	24 700 €
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	s	49 847 €	41 403 €	34 073 €	28 830 €	26 929 €
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>50 689 €</b>	<b>47 817 €</b>	<b>38 798 €</b>	<b>37 019 €</b>	<b>29 327 €</b>	<b>25 991 €</b>

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 13,52 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>13,25%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>13,99%</b>
Emplois permanents	<b>13,52%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 11 778,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 286 €	388 €	5%	17 966 €	411 €	2%	13 876 €	387 €	3%	14 262 €	335 €	2%
Catégorie B	7 602 €	303 €	4%	7 082 €	274 €	4%	3 662 €	232 €	6%	5 255 €	232 €	4%
Catégorie C	2 412 €	362 €	13%	2 530 €	359 €	12%	1 285 €	275 €	18%	1 465 €	308 €	17%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 23,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 11,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

Accusé de réception en préfecture  
095 219504748-20260012-DFI\_26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,47%	3,10%	5,12%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,47%	3,10%	5,12%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,96%	3,47%	5,56%	0,05%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 50 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

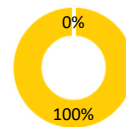
➔ 20 accidents du travail déclarés

5,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

39 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

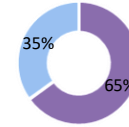
➔ 65% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



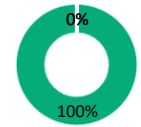
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière



■ Technique ■ Animation ■ Administrative ■ ■ ■ ■ ■

## Handicap

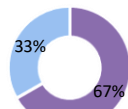
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

18 | 5,2%  
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre

Femmes  
Hommes



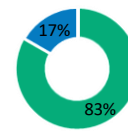
Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 19 661 €

Formations 19 661 €

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

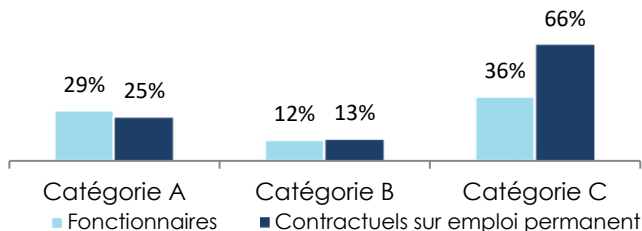
- Existence d'un document unique (DUERP) ✗
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux En cours
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail En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

## Formation

➔ 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 35,2% Hommes 44,2%

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

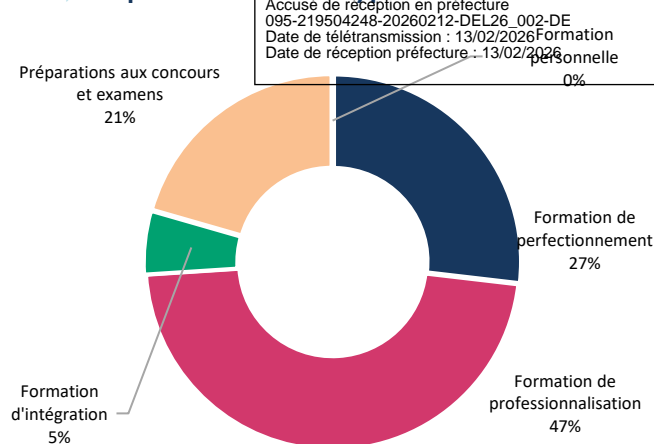


Le budget consacré à la formation est de **211 900 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	81,3%
Autres organismes	18,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
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	248 €	7 €
Nombre de bénéficiaires	135	4

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	6
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 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*

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : décembre 2025

Version 1

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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

### 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.



# FOCUS ABSENTEISME 2024

## Emplois permanents uniquement

Accusé de réception en préfecture  
095-219504246-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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

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

#### Poids des agents absents\*

**61,4%** | **212**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**406** | **7 004**  
Nombre de jours d'absence

#### Coût global de l'absence tous statuts\*

**984 792 €**  
3,87% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition



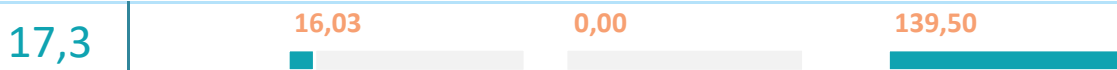
Le taux d'exposition est de 61 %, cela signifie que 61 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 118 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 118 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité\*



L'indicateur de gravité est de 17, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 17 jours.

### Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
<b>7,0%</b>	<b>68,6%</b>	<b>125,1%</b>	<b>20,3</b>

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

**68,6%** | **142**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**259** | **5 255**  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
<b>3,5%</b>	<b>50,7%</b>	<b>106,5%</b>	<b>11,9</b>

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

**50,7%** | **70**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**147** | **1 749**  
Nombre de jours d'absence

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

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

\*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	0,9%	20,0%
60 à 64 ans	8,7%	71,4%
55 à 59 ans	8,7%	72,5%
50 à 54 ans	3,6%	57,5%
45 à 49 ans	3,9%	56,9%
40 à 44 ans	4,7%	50,0%
35 à 39 ans	6,8%	75,0%
30 à 34 ans	4,7%	60,0%
25 à 29 ans	5,2%	64,0%
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 8,71%  
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 75%

## 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	4,5%	109,3%	54,2%	15,1
Pour accidents du travail imputables au service	0,6%	6,7%	5,5%	33,3
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,6%	0,6%	2,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,4%	1,2%	1,2%	139,5
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

#### Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,3 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

#### Contractuels permanents

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

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,5%**
- ▶ Taux d'exposition **54,2%**
- ▶ Taux de fréquence **109,3%**
- ▶ Gravité **15,1 jours par arrêt**
- ▶ **187** agents absents pour maladie ordinaire  
124 fonctionnaires 63 contractuels permanents

### Part des agents absents

**54,2%** | **187**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**377** | **5 676**  
Nombre de jours d'absence

#### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires **59,90%**      Contractuels permanents **45,65%**

##### Selon le genre

Femmes **59,26%**      Hommes **45,74%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 8,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,6%**
- ▶ Taux d'exposition **6,1%**
- ▶ Taux de fréquence **7,2%**
- ▶ Gravité **30,8 jours par arrêt**
- ▶ **21** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
15 Fonctionnaires 6 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

**6,1%** | **21**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**25** | **770**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **7,25%**      Contractuels permanents **4,35%**

##### Selon le genre

Femmes **5,56%**      Hommes **6,98%**

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

65 ans et plus **0,0%**  
60 à 64 ans **2,8%**  
55 à 59 ans **0,6%**  
50 à 54 ans **0,1%**  
45 à 49 ans **0,4%**  
40 à 44 ans **0,1%**  
35 à 39 ans **0,1%**  
30 à 34 ans **0,2%**  
25 à 29 ans **1,0%**  
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 2,8%

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

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

### Chiffres clés (emplois permanents)

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

### Part des agents absents

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

### Nombre d'arrêts

**0** | **0**  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires  
**0,00%**

Contractuels permanents  
**0,00%**

#### Selon le genre

Femmes  
**0,00%**

Hommes  
**0,00%**

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

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

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,4%**
- ▶ Taux d'exposition **1,2%**
- ▶ Taux de fréquence **1,2%**

### Part des agents absents

**1,2%** | **4**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **558**

## 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 **0,0%**
- ▶ Taux d'exposition **3,6%**
- ▶ Taux de fréquence **3,6%**
- ▶ Gravité **4,7**
- ▶ **3** agents absents

### Part des agents absents

**3,6%** | **3**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**3** | **14**  
Nombre de jours d'absence

➤ **Part des agents absents**

**Selon le genre**

Femmes	Hommes
<b>4,76%</b>	<b>0,00%</b>

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

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>0,3%</b>
55 à 59 ans	<b>0,0%</b>
50 à 54 ans	<b>0,0%</b>
45 à 49 ans	<b>0,0%</b>
40 à 44 ans	<b>0,0%</b>
35 à 39 ans	<b>0,0%</b>
30 à 34 ans	<b>0,0%</b>
25 à 29 ans	<b>0,1%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

Accuse de réception en préfecture  
095-219504249-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

**Zoom sur la maladie ordinaire**

**Chiffres clés (non permanents)**

- Taux d'absentéisme **0,0%**
- Taux d'exposition **2,4%**
- Taux de fréquence **2,4%**
- Indice de gravité **2,0**

**Part des agents absents**

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

**Zoom sur les accidents de travail**

**Chiffres clés (non permanents)**

- Taux d'absentéisme **0,0%**
- Taux d'exposition **1,2%**
- Taux de fréquence **1,2%**
- Indice de gravité **10,0**

**Part des agents absents**

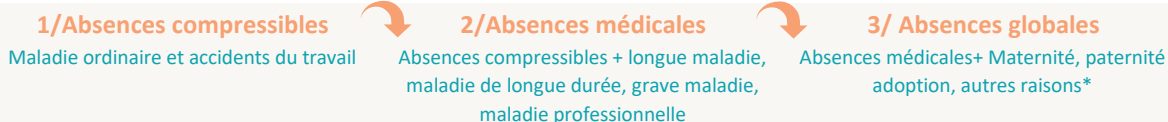
**1,2%** | **1** Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **10**

**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

$$\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$$

### 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.

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

### 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.

<b>Taux d'exposition</b> $\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$	<b>Note de lecture</b> <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>
<b>Taux de fréquence</b> $\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$	<b>Note de lecture</b> <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>
<b>Gravité</b> $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<b>Note de lecture</b> <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 : **décembre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



# FOCUS RPS

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

## Pyramide des âges

▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

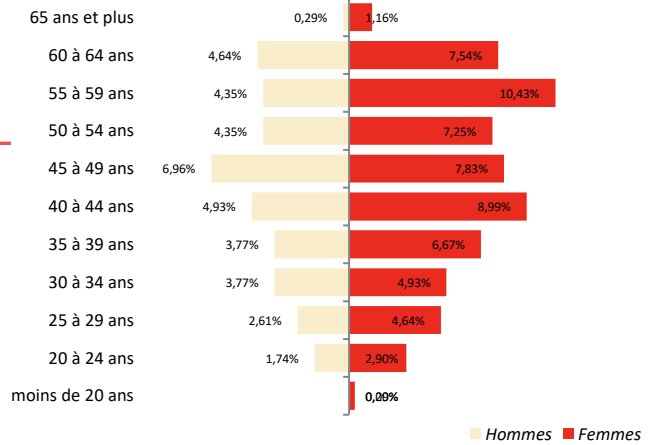
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,9
Contractuels sur emploi permanent	40,0
Emplois permanents	45,9

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
7,0%	68,6%	125,1%	20,3

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

68,6% | 142  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

259 | 5 255  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,5%	50,7%	106,5%	11,9

\*Durée moyenne des arrêts

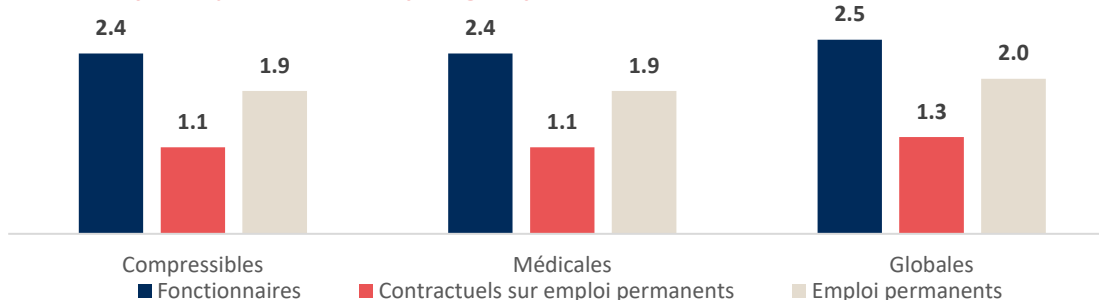
#### Part des agents absents

50,7% | 70  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

147 | 1 749  
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	305,3
Médico-sociale	69,5
Sportive	56,8
Femmes	26,1
Hommes	47,6
Fonctionnaires	37,9
Contractuels permanents	28,4

## Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	51
de manière régulière	47
sur des jours fixes	17
sur des jours flottants	15
de manière ponctuelle	2
Administrative	1

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 9,3%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 7,25 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	23,0
Accident de trajet	2,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

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

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	68,1%	48
Techniciens	14,9%	-
Agents de maîtrise	6,0%	24

## Documents et démarches de prévention

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

## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

Nombre de jours de formation

82

19 661 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

Dépenses liées à la prévention

### Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	19 661 €	82	240 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

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

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

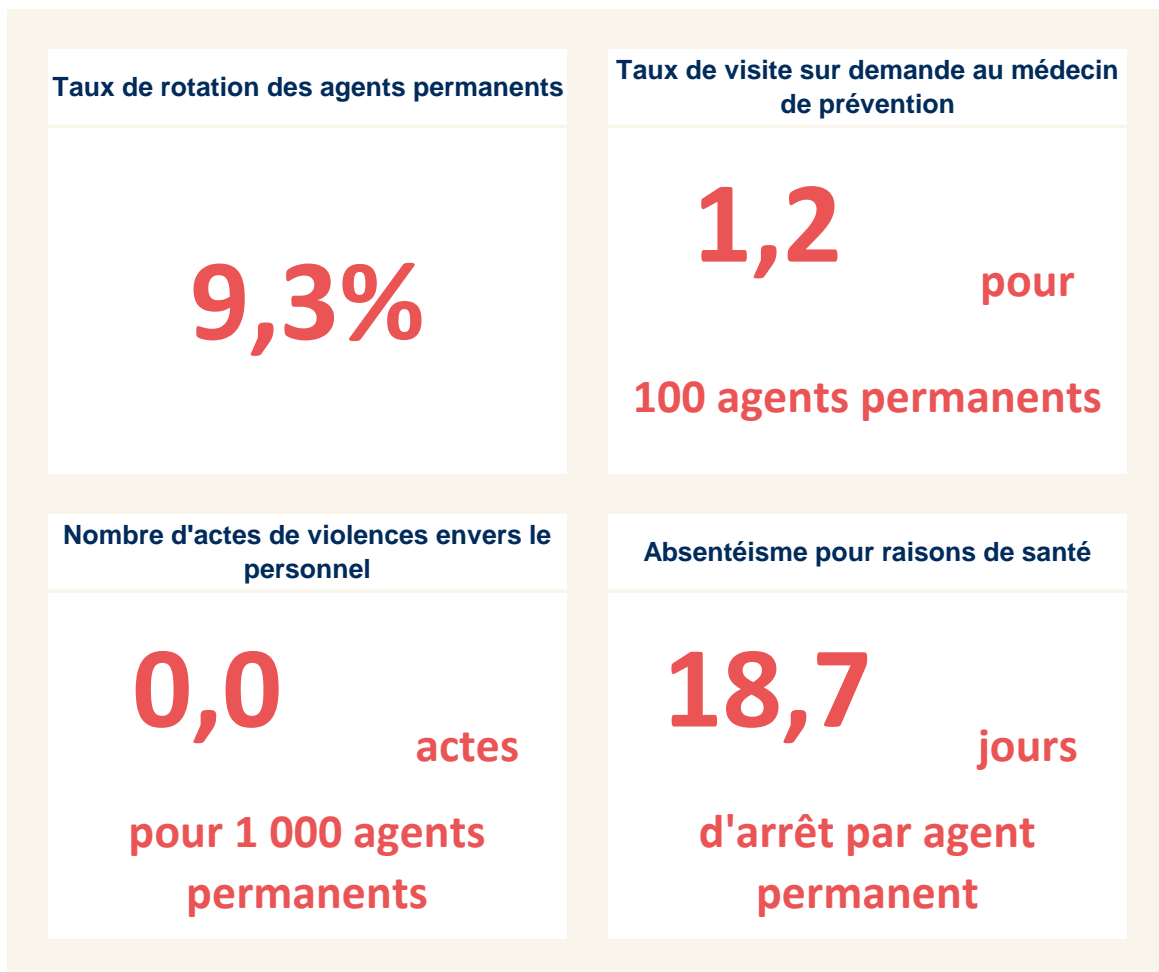
Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

### 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	6	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

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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 : **décembre 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France  
Version 1



# FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

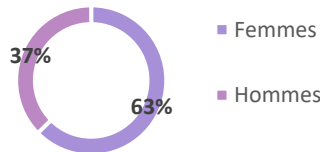
Accusé de réception en préfecture  
095219504246-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de transmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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 216 femmes et 129 hommes sur emploi permanent.**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

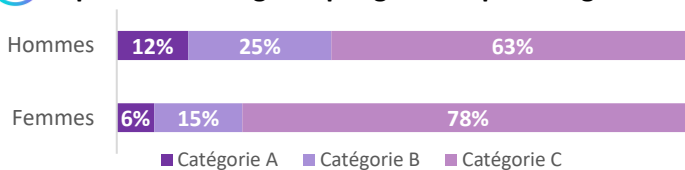
**Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :**

- 75,7 fonctionnaires hommes
- 121,3 fonctionnaires femmes
- 45,6 contractuels hommes
- 73,7 contractuels femmes

**Taux de féminisation par statut**



**Répartition des agents par genre et par catégorie**



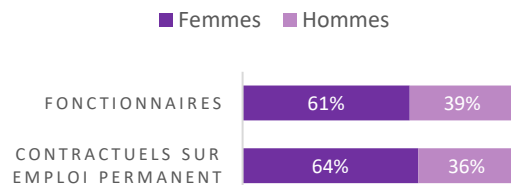
<b>Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :</b>	Catégorie A	47%
	Catégorie B	51%
	Catégorie C	68%

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

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

1	ASEM	97%
2	Adjoints administratifs	91%
3	Educateurs de jeunes enfants	83%
4	Rédacteurs	71%
5	Adjoints territoriaux d'animation	63%

**Répartition par statut et par genre**



**Femmes**

59% titulaires      41% contractuelles permanentes

**Parmi les femmes contractuelles :**

90% CDD      10% CDI

**Hommes**

62% titulaires      38% contractuels permanents

**Parmi les hommes contractuels :**

96% CDD      4% CDI

**Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	71%	29%
Technique	53%	47%
Culturelle	50%	50%
Sportive	33%	67%
Sociale	95%	5%
Police municipale	50%	50%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	58%	42%
Incendie secours		

**Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des animateurs\***

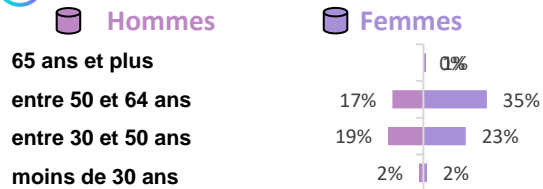
1	Animateurs	67%
2	Techniciens	67%
3	Attachés	63%
4	Agents de maîtrise	52%
5	Assistants d'enseignement artistique	50%

## → Âge moyen des agents sur emploi permanent

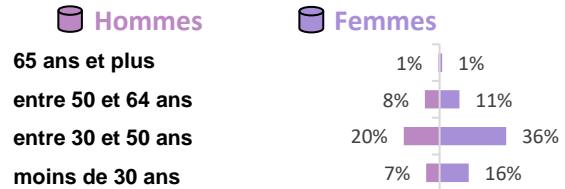
Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,0	39,4	46,2
Hommes	48,1	41,3	45,5

Accusé de réception en préfecture  
0051216501248-20260914-D-1126\_003-DFI  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

## → Pyramide des âges des fonctionnaires



## → Pyramide des âges des contractuels permanents



## → Focus sur les agents sur emploi non permanent

### Taux de féminisation

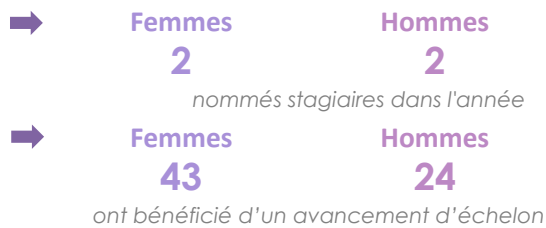
Vacataires	-
Saisonniers*	71%
Apprentis	80%

\*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

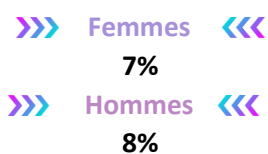
76% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

### Evolution de carrière et titularisation



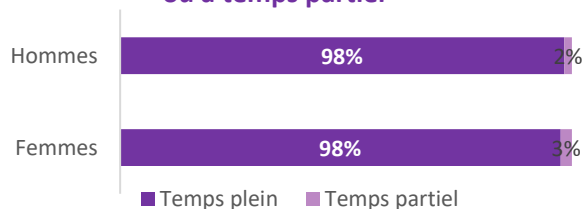
### Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

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

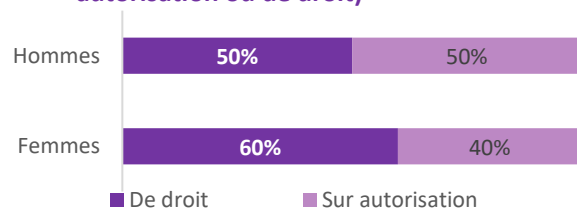


La collectivité dispose d'une charte du temps

## → Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



71% des agents à temps partiel sont des femmes.

## Conditions de travail et congés

### Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,6%	4,3%
<b>Ensemble</b>	<b>5,1%</b>	<b>5,1%</b>
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,6%	4,3%
<b>Ensemble</b>	<b>5,1%</b>	<b>5,1%</b>
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,3%	4,3%
<b>Ensemble</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,6%</b>

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

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

20,6	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
15,6	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

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

4	congés maternité ou adoption
0	congé paternité ou adoption

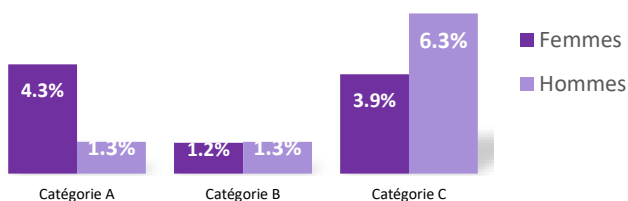
### Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

20	accidents de travail
6,0	accidents de travail pour 100 femmes
5,4	accidents de travail pour 100 hommes
199	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
581	jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### 133 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

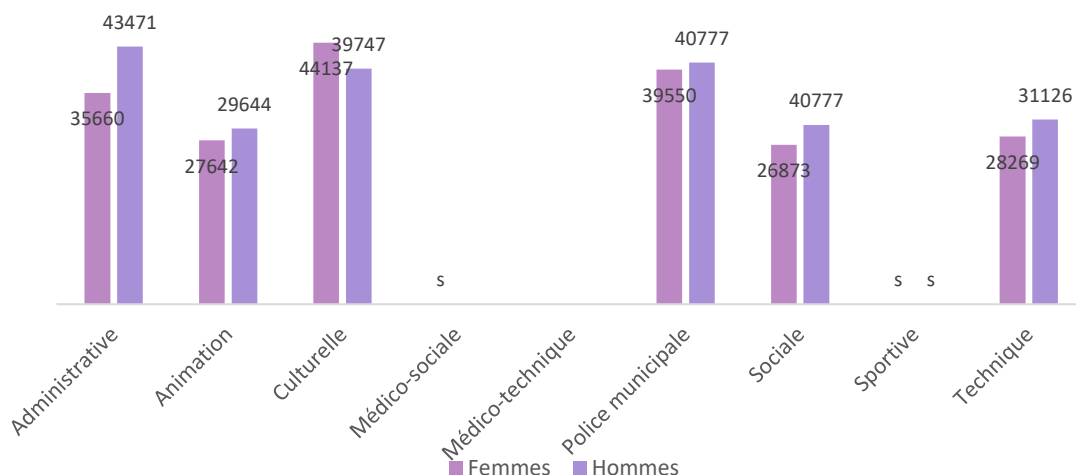


### Aucun départ en formation pour les agents non permanents

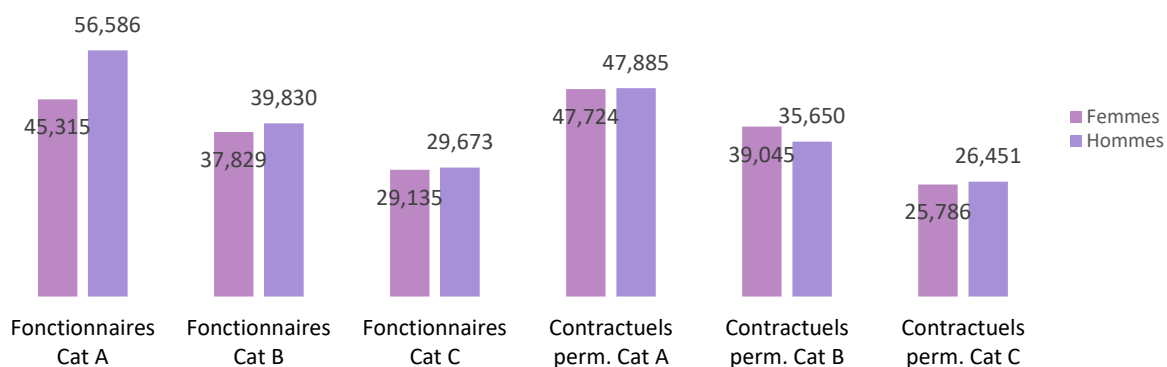
## Rémunérations (agents permanents)

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	50 275 €	53 057 €	35 982 €	38 319 €	29 831 €	30 001 €
Animation	-	-	36 072 €	34 812 €	27 311 €	26 926 €
Culturelle	-	-	39 747 €	44 137 €	-	-
Médico-sociale	-	s	-	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	36 419 €	39 550 €
Sociale	s	35 007 €	-	-	s	25 704 €
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	60 282 €	s	39 442 €	s	28 699 €	27 748 €

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

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	19 230 € ↘	9 592 € ↗	4 274 € ↗	19 255 €	7 995 €	3 050 €
Animation	-	7 282 € ↗	2 258 € ↘	-	6 793 €	2 947 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5 461 €	1 167 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	2 116 € ↘	-	1 994 €	2 606 €	-	-
Sportive	-	4 614 € ↘	-	-	12 500 €	-
Technique	-	14 319 € ↗	2 388 € ↘	30 495 €	9 384 €	2 858 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	15 548 € ↗	5 246 € ↘	1 908 €	13 582 €	7 869 €	-
Animation	-	-	1 409 € ↘	-	5 495 €	1 587 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	2 183 €	-	1 549 € ↗	-	-	1 455 €
Sportive	-	-	-	-	4 078 €	-
Technique	13 367 € ↘	9 323 € ↗	1 605 € ↘	18 308 €	8 065 €	1 838 €

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



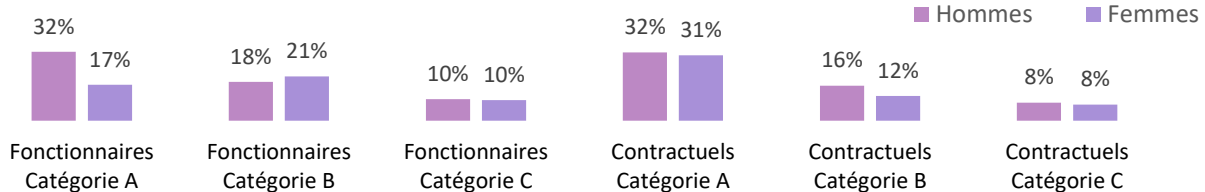
## Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	32%	32%	23%	22%	14%	13%
Animation	-	-	21%	18%	8%	9%
Culturelle	-	-	2%	1%	-	-
Médico-sociale	s	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	10%	11%
Sociale	6%	s	-	-	7%	s
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	s	37%	s	-	8%	9%

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

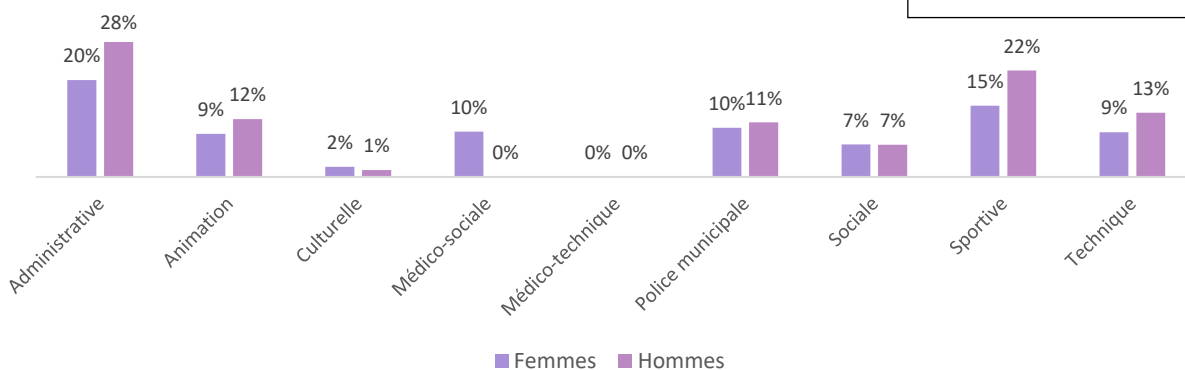


## Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



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

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026



## 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	529 € ↗	1 253 € ↘	895 € ↘	282 €	1 935 €	1 006 €
Animation	-	1 167 € ↘	928 € ↘	-	1 463 €	1 161 €
Culturelle	-	573 € ↘	-	-	986 €	-
Médico-sociale	1 043 €	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	6 472 € ↗	-	7 843 €	5 622 €
Sociale	-	-	131 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	3 335 €	-
Technique	-	-	426 € ↘	-	82 €	1 296 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	432 € ↘	1 307 € ↗	686 €	923 €	60 €	-
Animation	-	-	811 € ↘	-	2 205 €	1 051 €
Culturelle	-	663 € ↘	-	-	3 347 €	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	79 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	1 264 €	-
Technique	-	-	316 € ↘	952 €	573 €	1 064 €

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

Date de publication : décembre 2025



# FOCUS REMUNERATION 2025

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

25 366 359 €

### Charges de personnel

16 952 693 €

### Part des charges de personnels

66,8%

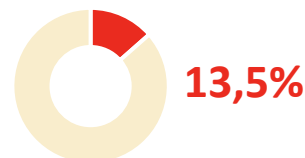
55,0%

Moyenne de la strate (2023)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	9 965 690 €
Primes et indemnités versées	1 347 004 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	279 472 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	98 725 €

### Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 11 778 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	32 200 €
Contractuels permanents	30 373 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 32200 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	49 096 €
Catégorie B	38 199 €
Catégorie C	28 114 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28114 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	33 420 €
Femmes	30 324 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30324 €

**Moyenne globale** 31 511 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 31511 €

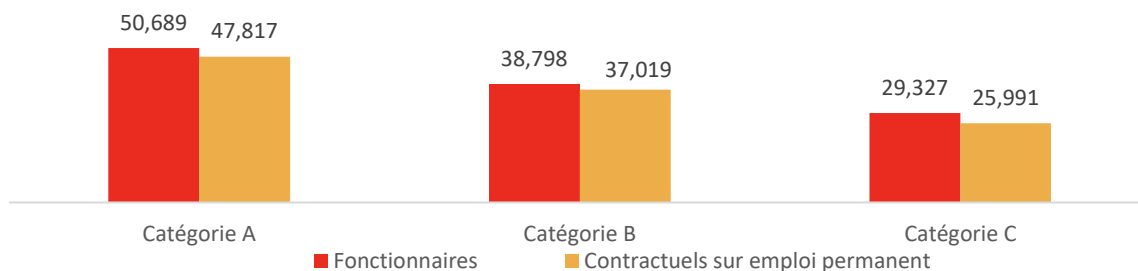
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Catégorie A	-10,4%
Catégorie B	-0,1%
Catégorie C	-2,7%

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

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



## Primes (Emplois permanents)

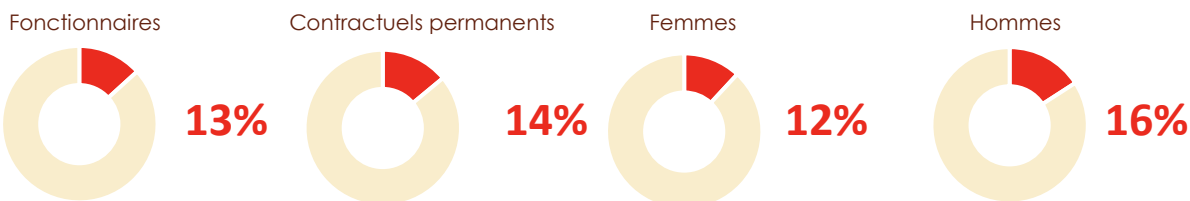
Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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

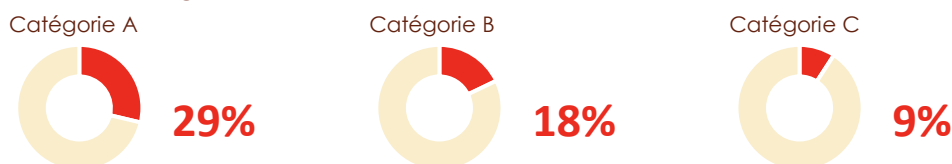
Rémunération statutaire	8 009 444 €
Primes	1 347 004 €
SFT*	81 622 €
HSC	279 472 €
NBI*	98 725 €
IR*	149 423 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>	<b>9 965 690 €</b>

\*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	53 057 €	50 275 €	38 319 €	35 982 €	30 001 €	29 831 €
Animation	-	-	34 812 €	36 072 €	26 926 €	27 311 €
Culturelle	-	-	44 137 €	39 747 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	39 550 €	36 419 €
Sociale	35 007 €	s	-	-	25 704 €	s
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	s	60 282 €	s	39 442 €	27 748 €	28 699 €
Moyenne toute filière	46 521 €	51 350 €	38 174 €	38 221 €	27 861 €	28 609 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	24,1%	32,4%	18,2%	17,6%	9,0%	9,6%

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

Filière	Nb h.	Genre	Nb h.
Police municipale	305,25	Femmes	26,1
Médico-sociale	69,53	Hommes	47,6
Sportive	56,83		

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	18 855 €	9 272 €	3 909 €	18 827 €	7 620 €	2 685 €
Animation		6 906 €	1 860 €		6 524 €	2 554 €
Médico-sociale	5 086 €	1 167 €				
Sociale	1 717 €		1 674 €	2 231 €		
Sportive		4 239 €			12 121 €	
Technique		13 797 €	2 029 €	30 120 €	9 062 €	2 510 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	15 169 €	4 879 €	1 844 €	13 258 €	7 510 €	
Animation			1 114 €		5 290 €	1 327 €
Médico-sociale						
Sociale	1 290 €		1 234 €			1 080 €
Sportive					3 699 €	
Technique	13 103 €	8 937 €	1 333 €	17 933 €	7 851 €	1 520 €

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	28 €	1 652 €	1 224 €	1 910 €	-2 632 €		-53 €	-55 €	0 €	56 €	9 €	
Animation		382 €	-693 €			-214 €		107 €	5 €			36 €
Sociale	-514 €					154 €	24 €					-61 €
Sportive		-7 882 €						-4 €				
Technique		4 735 €	-481 €	-4 830 €	1 086 €	-187 €	200 €	10 €	-111 €	172 €	-46 €	

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 : **décembre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



# FOCUS RASSCT 2024

Accusé de réception en préfecture  
095-219504246-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

## Les accidents de service

### Nombre d'accidents

20

0,0%

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

776

19

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

### Nombre de jours par accident

39

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	5%
Animation	0	6	6	30%
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	7	6	13	65%
Ensemble	7	13	20	

#### Selon le genre

Femmes 65,0%

Hommes 35,0%

#### Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

### Taux d'absentéisme

0,6%

### Taux d'exposition

5,5%

### Taux de fréquence

6,7%

### Indice de gravité\*

33,3

\*Durée moyenne des arrêts

## Les accidents de trajet

### Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

4

2

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

### Nombre de jours par accident

0

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

#### Selon le genre

Femmes -

Hommes -

#### Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

### Taux d'absentéisme

0,0%

### Taux d'exposition

0,6%

### Taux de fréquence

0,6%

### Indice de gravité\*

2,0

\*Durée moyenne des arrêts

## Les maladies professionnelles

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

Nombre de maladies

3

Nombre de jours d'absence

72

Nombre de jours par maladie

24

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	2	0	2	67%
Animation	1	0	1	33%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
<b>Ensemble</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	

► 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

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité\*

0,0

\*Durée moyenne des arrêts

## Inaptitudes

Demands de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

0 % des propositions acceptées

demande

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

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

-

0

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

0

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

0

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

0

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

0

Mises en disponibilité d'office

0

Retraite pour invalidité

0

Licenciement pour inaptitude physique

0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

0

0 en ETPR

Assistants de prévention\*

0

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

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

### Nombre de jours de formation

82

19 661 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	19 661 €	82	240 €
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 <b>document unique (DUERP)</b>	✗	
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✗	En cours
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>	✗	En cours
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✓	

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

6

### Nombre de réunions du FSSSCT

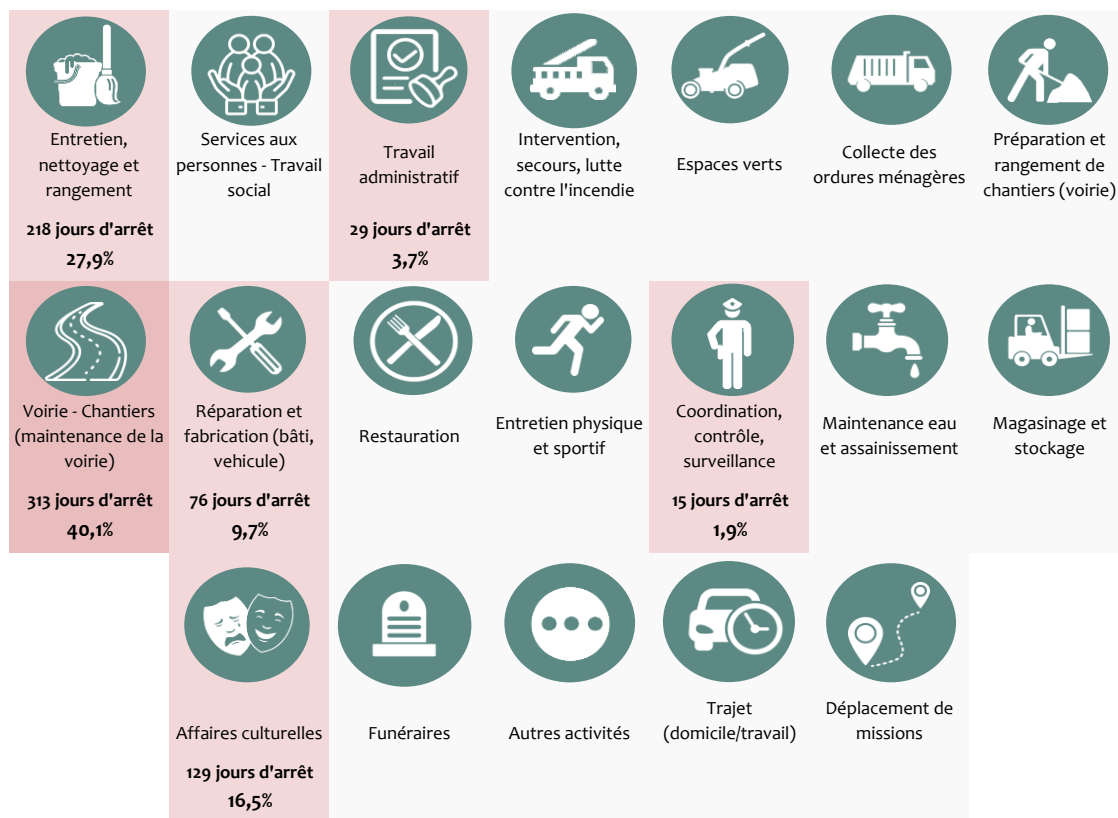
1

3  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

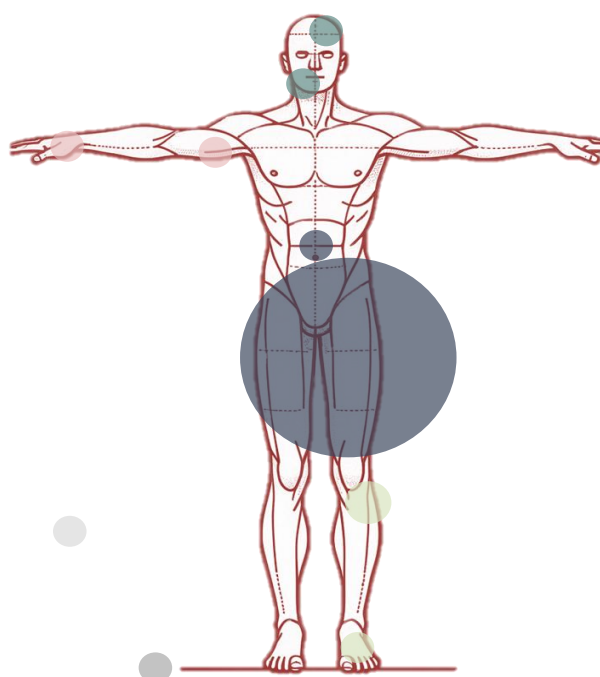
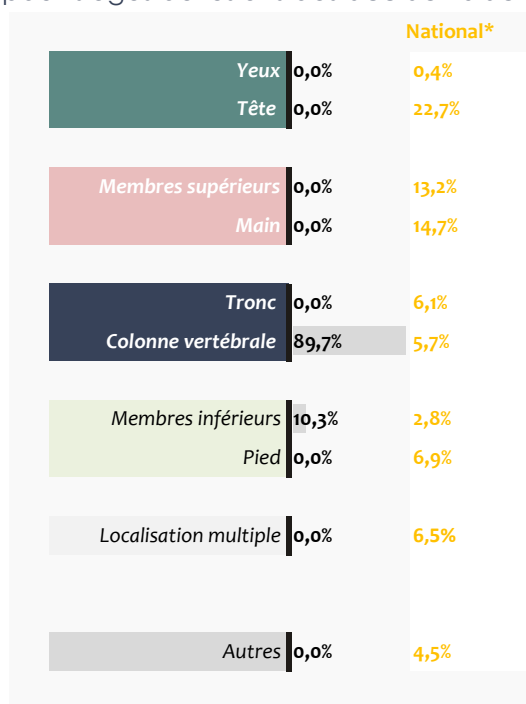
## Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026

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



### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



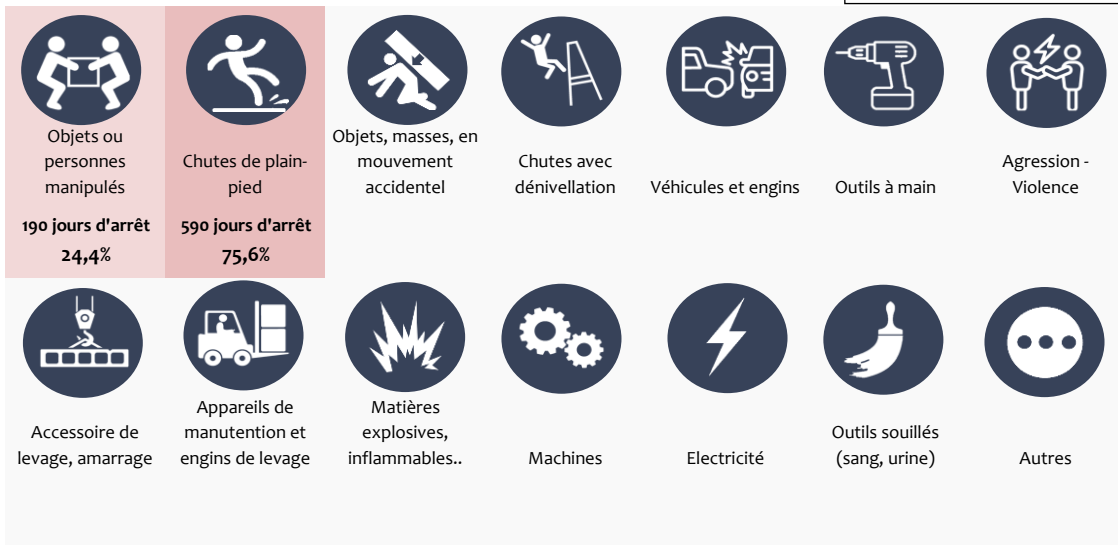
\*Données FPT RSU 2022

➤ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la colonne vertébrale représentant

89,7% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

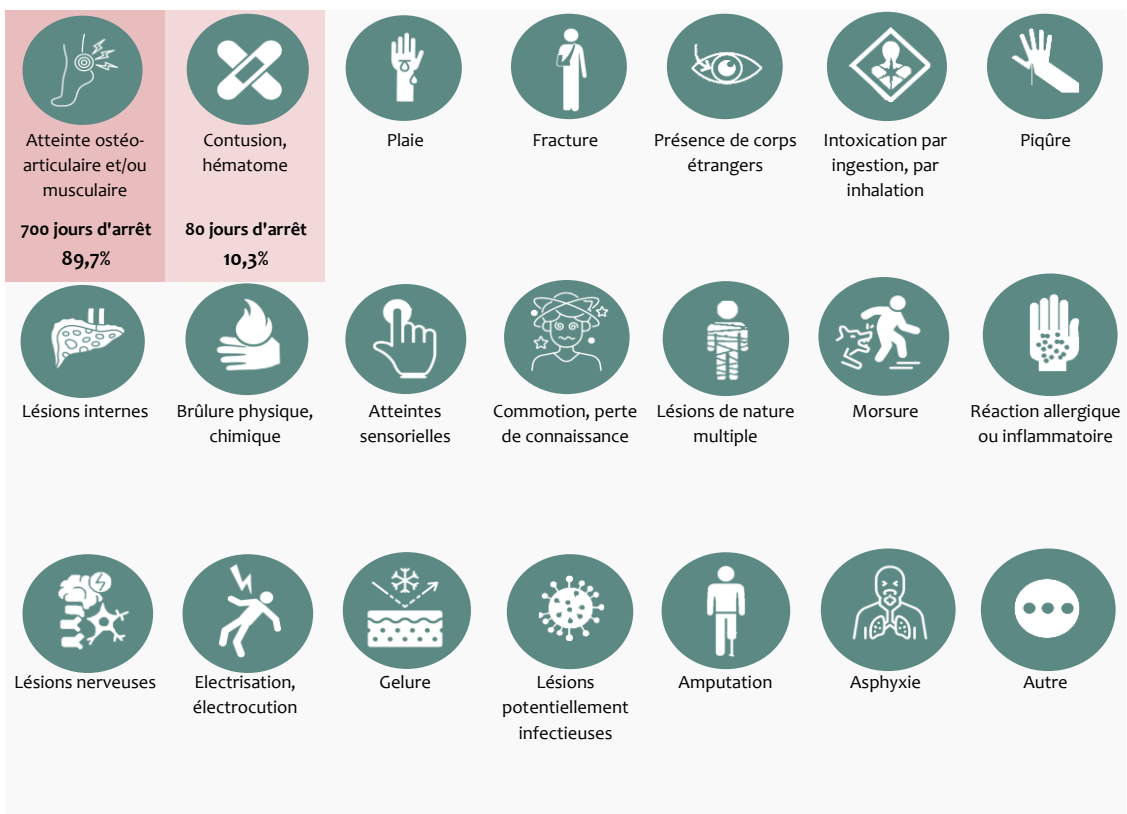
## Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**

Accusé de réception en préfecture  
095-219504248-20260212-DEL26\_002-DE  
Date de télétransmission : 13/02/2026  
Date de réception préfecture : 13/02/2026



► Le principal élément matériel lié aux accidents est la chute de plain-pied (75,6% des jours d'arrêts)

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



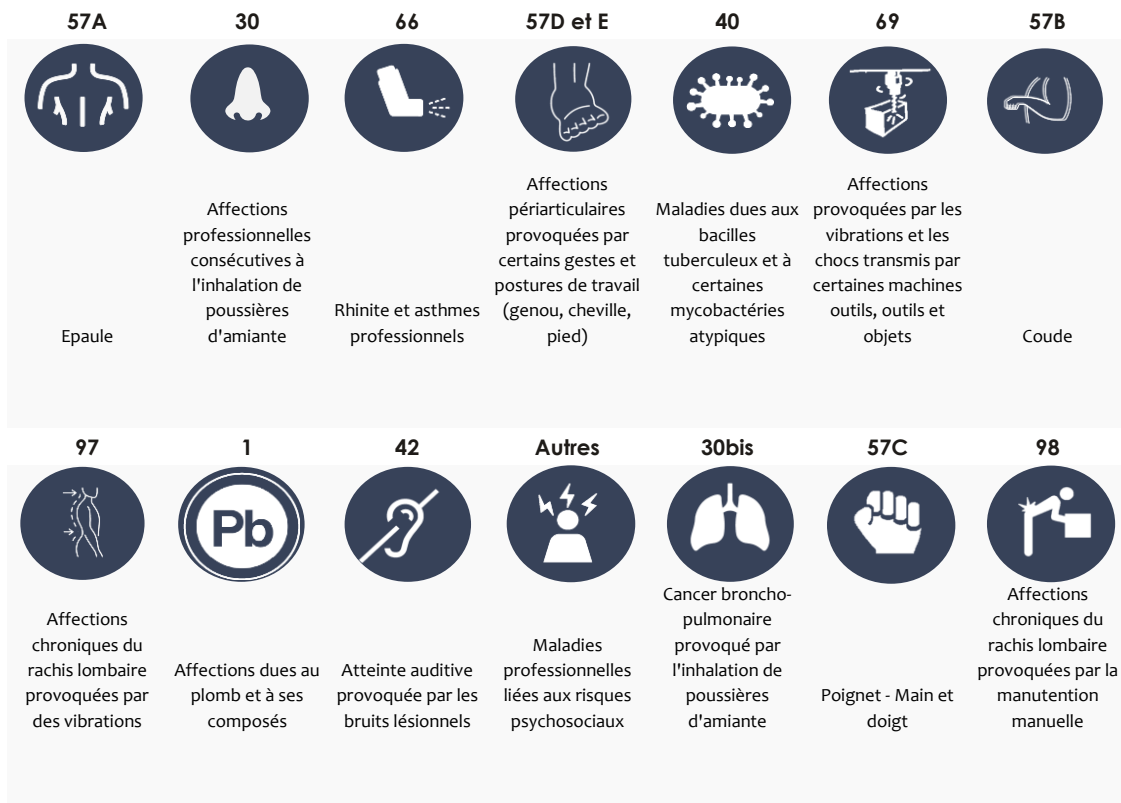
► La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (89,74% des jours d'arrêts)

## 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



## – Documents et démarches de prévention complémentaires

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

## – Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1