

Bail à cheval

I. Renseignements concernant les parties contractantes

1) Le bailleur

CIAS THONON AGGLOMERATION, dument représenté par son Président Christophe ARMINJON, dont le siège est Château de Thénières - 74 140 BALLAISON,
Ci-après dénommé « *le bailleur* » dans le cours du présent acte, autorisé par délibération 30 juillet 2020 N° CC000900

2) Le locataire

Monsieur Dominique PETITJEAN, demeurant 153 chemin des sicelles - 74140 Veigy- Foncenex
Ci-après dénommé « *le locataire* » dans le cours du présent acte.

II. Présence ou représentation

Toutes les parties susnommées sont présentes.

Le CIAS de Thonon Agglomération représenté par son Président, Christophe ARMINJON, le bailleur, Monsieur Dominique PETIT JEAN, le locataire.

III. Conventions préliminaires

Il est ici convenu :

- que les dénominations « *le bailleur* », « *le locataire* », s'appliqueront pareillement qu'il s'agisse de personnes physiques (hommes ou femmes) ou de personnes morales, de même qu'en cas de représentation totale ou partielle de ces personnes par mandataires, sans que, en cas de pluralité dans les parties, cette dénomination, au singulier, puisse nuire au caractère solidaire des obligations qui leur incombent, leur solidarité étant expressément stipulée et acceptée ;
- que les termes « *immeuble(s)* » ou « *bien(s)* », utilisés au cours du présent acte, s'appliquent à l'ensemble des biens compris dans la désignation qui va suivre ;

— que le bail qui va suivre, en dehors des stipulations du présent contrat et compte tenu de la destination prévue plus loin, est régi par le titre huitième du Livre III du Code civil, mais seulement dans la mesure où il n'y déroge pas.

Le bailleur loue le bien ci-après désigné pour l'usage exclusif du locataire.

IV. Identification du bien

Un pré d'une surface de 2388 M2 cadastré D 1076 sis route des Grangettes sur la commune de Veigy-Foncenex.

Le bien loué comporte en outre les équipements suivants : Sans objet

Le locataire pourra y installer une clôture électrique mobile.

V. Destination des lieux loués

Le bien ci-dessus désigné est loué pour la destination suivante : Remiser deux chevaux et permettre leur plein épanouissement en valorisant le bien et en le maintenant dans un état paysager, de propreté et d'entretien agréant le voisinage. A l'exclusion de toute utilisation, même temporaire, à un autre usage, et il ne pourra y être exercé aucune activité commerciale, industrielle ou artisanale, de même que se trouve exclue toute affectation, même partielle, à l'habitation.

VI. Durée convenue

Le présent bail est consenti et accepté pour une durée d'une année, non reconductible, à compter du **1er mars 2026 au 28 février 2027**.

VII. Résiliation

Le contrat pourra être résilié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par acte d'huissier de justice :

- par le locataire à tout moment, en respectant un préavis d'un mois ;
- par le bailleur, à tout moment en prévenant le locataire Un mois à l'avance.

VIII. Tacite reconduction

Sans objet, le bail se terminant le **28 février 2027**

IX. Dépôt de garantie

Sans objet

X. Loyer

Le loyer annuel est fixé à 150,00 euros (Cent cinquante Euros).

Le loyer est payable dès l'entrée en jouissance des lieux par le locataire, soit le **1^{er} mars 2026** au domicile du bailleur.

Toute somme non réglée par le locataire à sa date d'exigibilité portera intérêt de plein droit au taux légal après commandement de payer rester sans effet jusqu'au jour du paiement effectif.

XI. Révision du loyer

Sans objet

XII. Charges

Sans objet

XIII. Clause de résiliation de plein droit.

Le contrat sera résilié de plein droit en cas d'infraction du locataire à l'une des clauses du présent bail ; cette résiliation de plein droit sera toutefois subordonnée à une mise en demeure adressée au locataire et lui enjoignant de respecter ses obligations dans le mois suivant réception de cette mise en demeure.

Dans ces différents cas, la résiliation s'opérera de plein droit sans qu'il soit besoin de formalité judiciaire, nonobstant toutes consignations ou offres réelles postérieures au délai d'un mois ci-dessus fixé.

Il suffira d'une simple ordonnance de référé exécutoire par provision, nonobstant appel, pour obtenir l'expulsion des lieux loués.

XIV. Clauses pénales

A titre de clause pénale, en application des articles 1226 et suivants du Code civil, en cas de non-paiement de toute somme due à son échéance et dès le premier acte d'huissier de justice, le locataire devra payer en sus, outre les frais de recouvrement y compris la totalité du droit proportionnel dû à l'huissier de justice, 50 % de la somme due pour couvrir le bailleur de ses peines et tracas, sans préjudice de l'application judiciaire de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile.

Il est également stipulé à titre de clause pénale, afin de garantir au bailleur la récupération effective et immédiate du bien loué, que le locataire, dans le cas où il se maintiendrait indûment dans le bien à la cessation de la location, devra verser au bailleur une indemnité d'occupation calculée, jour par jour, en fonction du montant du dernier loyer majoré de 500%.

XV. Obligations du locataire

Le présent bail est soumis aux conditions ci-après que le locataire s'oblige à exécuter et accomplir et ce, à peine de toute action en dommages-intérêts et en résiliation du bail.

Le locataire devra payer le loyer de la manière définie dans le corps du présent acte ; il en supportera seul les frais.

Il sera tenu en outre des obligations suivantes :

- user paisiblement du bien et des équipements loués suivant la destination prévue au contrat.
- répondre des dégradations et pertes survenues pendant la durée du contrat, à moins qu'il ne prouve qu'elles n'aient eu lieu par cas de force majeure.
- prendre à sa charge exclusive l'entretien du bien loué et toutes les réparations qui devraient y être faites, à la seule exception des grosses réparations au sens de l'article 606 du Code civil.
- acquitter les impôts, contributions et taxes à sa charge, ainsi que toutes prestations diverses.
- s'assurer contre tous les risques dont il doit répondre en sa qualité de locataire.
- ne pas céder le contrat de location ni sous-louer le bien sans l'accord écrit du bailleur
- clore le terrain par l'installation d'une clôture électrique mobile, démontable en fin de bail
- remettre en état le terrain tel qu'il était à la prise du bail

XVI. Obligations du bailleur

Par dérogation aux dispositions des articles 1719 et 1721 du Code civil, le bailleur est seulement tenu des obligations suivantes :

Le bailleur est tenu de délivrer au locataire le bien loué en état de servir à son usage.

A cet égard, le locataire admet bien connaître le bien loué et accepte de le prendre dans l'état dans lequel il se trouve, reconnaissant qu'il est effectivement propre à son usage.

Le bailleur conserve à sa charge les grosses réparations, au sens de l'article 606 du Code civil. Si de telles réparations deviennent nécessaires, il pourra, à son choix, soit les effectuer, soit mettre fin au bail comme il est dit à la clause « *Résiliation* ».

XVII. Tolérances

Il est formellement convenu entre les parties que toutes les tolérances de la part du bailleur relatives aux clauses et conditions du présent bail, quelles qu'en aient pu être la fréquence et la durée, ne pourront jamais et dans aucune circonstance être considérées comme entraînant une modification ou suppression de ces clauses et conditions ni comme engendrant un droit quelconque pouvant être revendiqué par le locataire. Le bailleur pourra toujours y mettre fin par tous moyens.

XVIII. Solidarité et indivisibilité

Les obligations résultant du présent bail pour le locataire constitueront, pour tous ses ayants-cause et ayants-droit — notamment pour ses héritiers, en cas de décès — et pour toutes personnes tenues au paiement des loyers et à l'exécution des conditions du bail, une charge solidaire et indivisible.

Dans le cas où les significations prescrites par l'article 877 du Code civil deviendraient nécessaires, le coût en serait supporté par ceux à qui elles seraient faites.

XIX. Frais

Tous les frais, droits et émoluments des présentes et tous ceux qui en seront la suite ou la conséquence sans aucune exception ni réserve, y compris le coût de la copie exécutoire à remettre au bailleur, seront supportés par le locataire qui s'y oblige.

XX. Election de domicile

Pour l'exécution des présentes et notamment pour la signification de tous actes de poursuites, les parties font élection de domicile en leurs demeures.

Fait à Ballaison le 27/01/2026, en deux exemplaires,

Le bailleur
(Précédé de la mention lu et approuvé)

Le Président du CIAS
Christophe ARMINION

CIAS Thonon Agglomération
Château de Thénières
74140 BALLAISON
04 50 31 25 00

II – PRESENTATION GENERALE DU BUDGET	II
EQUILIBRE FINANCIER – SECTION DE FONCTIONNEMENT	C2

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Chap.	Libellé	Pour mémoire, budget précédent (1)	Restes à réaliser N-1	Propositions nouvelles (2)	Vote de l'assemblée	TOTAL (= RAR + vote)
011	Charges à caractère général (3)	2 000,00	0,00	3 105,00	3 105,00	3 105,00
012	Charges de personnel et frais assimilés (3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
014	Atténuations de produits	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
016	APA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
017	RSA / Régularisations de RMI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
65	Autres charges de gestion courante (sauf 6586) (3)	0,00	0,00	495,00	495,00	495,00
6586	Frais fonctionnement des groupes d'élus	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total des dépenses de gestion courante		2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00
66	Charges financières	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
67	Charges spécifiques (3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
68	Dotations aux provisions, dépréciations (semi-budgétaires) (3)	0,00		0,00	0,00	0,00
Total des dépenses réelles de fonctionnement		2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00

023	Virement à la section d'investissement (4)	0,00		0,00	0,00	0,00
042	Opérations ordre transf. entre sections (4) (5)	0,00		0,00	0,00	0,00
043	Opérations ordre intérieur de la section (4)	0,00		0,00	0,00	0,00
Total des dépenses d'ordre de fonctionnement		0,00		0,00	0,00	0,00

TOTAL	2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00
-------	----------	------	----------	----------	----------

+

D 002 RESULTAT REPORTE OU ANTICIPE	0,00
------------------------------------	------

$$=$$

TOTAL DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT CUMULEES	3 600,00
---	----------

(1) Voir état I-B pour la comparaison par rapport au budget précédent.

(2) Proposition formulée par le président pour l'exercice N.

(3) Hors dépenses imputées aux chapitres 016 et 017.

(4) $DF\ 023 = RI\ 021$; $DI\ 040 = RF\ 042$; $RI\ 040 = DF\ 042$; $DF\ 043 = RF\ 043$.

(5) Les comptes 68 peuvent figurer dans le détail du chapitre si la collectivité a opté pour le régime des provisions budgétaires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

II – PRESENTATION GENERALE DU BUDGET	II
EQUILIBRE FINANCIER – SECTION DE FONCTIONNEMENT	C2

RECETTES DE FONCTIONNEMENT

Chap.	Libellé	Pour mémoire, budget précédent (1)	Restes à réaliser N-1	Propositions nouvelles (2)	Vote de l'assemblée	TOTAL (= RAR + vote)
013	Atténuations de charges (3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
016	APA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
017	RSA / Régularisations de RMI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
70	Prod. services, domaine, ventes diverses	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
73	Impôts et taxes (sauf le 731)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
731	Fiscalité locale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
74	Dotations et participations (3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
75	Autres produits de gestion courante (3)	2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00
Total des recettes de gestion courante		2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00
76	Produits financiers	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
77	Produits spécifiques (3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
78	Reprises amort., dépréciations, prov. (semi-budgétaires) (3)	0,00		0,00	0,00	0,00
Total des recettes réelles de fonctionnement		2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00

042	Opérations ordre transf. entre sections (4) (5)	0,00		0,00	0,00	0,00
043	Opérations ordre intérieur de la section (4)	0,00		0,00	0,00	0,00
Total des recettes d'ordre de fonctionnement		0,00		0,00	0,00	0,00

TOTAL	2 000,00	0,00	3 600,00	3 600,00	3 600,00
--------------	-----------------	-------------	-----------------	-----------------	-----------------

+

R 002 RESULTAT REPORTE OU ANTICIPE	0,00
---	-------------

=

TOTAL DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT CUMULEES	3 600,00
--	-----------------

Pour information :

AUTOFINANCEMENT PREVISIONNEL DÉGAGÉ AU PROFIT DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT (6)	0,00	Il s'agit, pour un budget voté en équilibre, des ressources propres correspondant à l'excédent des recettes réelles de fonctionnement sur les dépenses réelles de fonctionnement. Il sert à financer le remboursement du capital de la dette et les nouveaux investissements de la collectivité.
---	-------------	--

(1) Voir état I-B pour la comparaison par rapport au budget précédent.

(2) Proposition formulée par le président pour l'exercice N.

(3) Hors recettes imputées aux chapitres 016 et 017.

(4) DF 023 = RI 021 ; DI 040 = RF 042 ; RI 040 = DF 042 ; DF 043 = RF 043.

(5) Les comptes 78 peuvent figurer dans le détail du chapitre si la collectivité a opté pour le régime des provisions budgétaires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

(6) Solde de l'opération DF 023 + DF 042 – RF 042 ou solde de l'opération RI 021 + RI 040 – DI 040.

II – PRESENTATION GENERALE DU BUDGET		II
VUE D'ENSEMBLE DU BUDGET – VOTE ET REPORTS		A

		DEPENSES	RECETTES
VOTE	Crédits d'investissement votés au titre du présent budget (y compris le compte 1068)	0,00	0,00

+

+

+

REPORTS	Restes à réaliser de l'exercice précédent (RAR N-1) (1)	0,00	0,00
	001 Solde d'exécution de la section d'investissement reporté (1)	(si solde négatif) 0,00	(si solde positif) 0,00

=

=

=

Total de la section d'investissement (2)		0,00	0,00
--	--	------	------

		DEPENSES	RECETTES
VOTE	Crédits de fonctionnement votés au titre du présent budget	3 600,00	3 600,00

+

+

+

REPORTS	Restes à réaliser de l'exercice précédent (RAR N-1) (1)	0,00	0,00
	002 Résultat de fonctionnement reporté (1)	(si déficit) 0,00	(si excédent) 0,00

=

=

=

Total de la section de fonctionnement (3)		3 600,00	3 600,00
---	--	----------	----------

TOTAL DU BUDGET (4)		3 600,00	3 600,00
---------------------	--	----------	----------

(1) A imputer uniquement en cas de reprise des résultats anticipés ou définitifs de l'exercice précédent.

Les restes à réaliser de la section de fonctionnement correspondent : en dépenses, aux dépenses engagées non mandatées et non rattachées telles qu'elles ressortissent de la comptabilité des engagements ; et en recettes, aux recettes certaines n'ayant pas donné lieu à l'émission d'un titre et non rattachées.

Les restes à réaliser de la section d'investissement correspondent : en dépenses, aux dépenses engagées non mandatées au 31/12 de l'exercice précédent telles qu'elles ressortissent de la comptabilité des engagements ; et en recettes, aux recettes certaines n'ayant pas donné lieu à l'émission d'un titre au 31/12 de l'exercice précédent.

(2) Total de la section d'investissement = RAR + solde d'exécution reporté + crédits d'investissement votés.

(3) Total de la section de fonctionnement = RAR + résultat reporté + crédits de fonctionnement votés.

(4) Total du budget = total de la section de fonctionnement + total de la section d'investissement.

**CONVENTION ENTRE LE CIAS DE THONON AGGLOMERATION ET L'ASSOCIATION COALLIA
RELATIVE AU FINANCEMENT DE L'ACCUEIL DE JOUR 2026**

- **Le CIAS de Thonon Agglomération** représenté par Monsieur le Président M. ARMINJON Christophe et désigné sous le terme « l'administration », d'une part,
- Et
- **L'Association COALLIA**, 16-18 cour Saint-Eloi 75012 PARIS Cedex 12, n° SIRET 77568030900611, représentée par, Monsieur Richard ARNAUD, Directeur Général, et désigné sous le terme « association », d'autre part,

Convienent ce qui suit.

PREAMBULE

Considérant le projet initié et conçu par l'association, d'accueillir, d'héberger et d'orienter les personnes en difficulté, conforme à son objet statutaire ;

Considérant que le dispositif contribue à garantir un accès aux droits par la mise en place d'un premier accueil social inconditionnel tel qu'il est défini dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté établie en 2018 et poursuivie sur la période 2019/2023.

Considérant que l'action ci-après présentée par l'association participe de cette politique.

Article 1 – Mission Générale

Par la présente convention, l'association s'engage, à son initiative et sous sa responsabilité, à mettre en œuvre, en cohérence avec les orientations de politique publique mentionnées en préambule, l'action suivante, comportant des obligations destinées à permettre sa réalisation.

L'association gère un accueil de jour situé 32 avenue des vallées 74200 Thonon-les-Bains qui assure un accueil du lundi au vendredi de 9H à 14H. Des temps d'accompagnement social individuel sont réservés l'après-midi de 14H à 17H.

Le site poursuit quatre missions principales :

- Accueillir
- Socialiser
- Accéder au bien-être, à l'hygiène et aux soins

- Réaliser l'accompagnement global des BrSa et suivi des CER.

Dans ce cadre, l'administration contribue financièrement à ce service et n'attend aucune contrepartie directe de cette contribution.

Article 2 - Durée de la convention

La convention d'objectifs est conclue pour la période du **1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026**.

Article 3 - Conditions de détermination du coût de l'action

Le coût total estimé éligible de l'action sur la durée de la convention est évalué à **62 216 €** conformément au budget prévisionnel figurant au dossier de demande de subvention.

Lors de la mise en œuvre de l'action, le bénéficiaire peut procéder à une adaptation de son budget prévisionnel par des transferts entre natures de charges éligibles telles que les achats, les locations, les dépenses de publications, les charges de personnel, les frais de déplacement.

Cette adaptation des dépenses, réalisée dans le respect du montant total des coûts éligibles mentionné ci-dessus, ne doit pas affecter la réalisation de l'action et ne doit pas être substantielle.

Lors de la mise en œuvre de l'action, le bénéficiaire peut procéder à une adaptation à la hausse ou à la baisse de son budget prévisionnel à la condition que cette adaptation n'affecte pas la réalisation de l'action et qu'elle ne soit pas substantielle.

Article 4 - Conditions de détermination de la contribution financière

L'administration contribue financièrement pour un montant prévisionnel annuel de **62 216 €** équivalent à **100 %** du montant total estimé des coûts éligibles sur l'ensemble de l'exécution de la convention.

Une convention cadre entre COALLIA et les différents organismes de subventions a été renouvelée du **01 janvier 2026 au 31 décembre 2026** signée par le CIAS de Thonon Agglomération le 16 décembre 2025.

Considérant que le budget de fonctionnement du Centre accueil de jour en année pleine s'élève à 210 032 €.

Article 5 - Modalités de versement de la contribution financière

En 2026, les versements de la subvention annuelle de **62 216 €** interviendront à trimestres échus le 31 mars, le 30 juin et le 30 septembre pour le montant de **20 739 €** pour chaque trimestre.

Le versement du dernier trimestre interviendra au 30 avril de l'année suivante sur production des justificatifs de l'association (bilan d'activités et bilan financier de l'action soutenue).

La subvention est imputée sur les crédits du programme 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables – action 12 – sous-action 03 – activité 017701031203 plate-forme veille sociale/accueil de jour », sous réserve de l'inscription des crédits en loi de finances.

La contribution financière sera créditée au bénéfice de l'association, sur le compte suivant :

BNP PARIBAS IDF INSTITUTIONS

Code banque 30004 - code guichet 02837 – n° de compte 00011075456– clé 94

FR76 3000 4028 3700 0110 7545 694

L'ordonnateur de la dépense est la directrice départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Haute-Savoie. Le comptable assignataire est le directeur régional des finances publiques de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 6 - Justificatifs

L'association s'engage à fournir dans les 6 mois de la clôture de l'exercice les documents ci-après, établis dans le respect des dispositions du droit interne et du droit communautaire :

- le compte rendu financier conforme à l'arrêté du 11 octobre 2006 pris en application de l'article 10 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ; ce document retrace de façon fiable l'emploi des fonds alloués pour l'exécution des obligations prévues dans la présente convention. Il est accompagné d'un compte rendu quantitatif et qualitatif de l'action comprenant les éléments mentionnés à l'article 1 se rapportant à l'objet de la présente convention. Ces documents sont signés par le président ou toute personne habilitée.
- les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes prévus à l'article L612-4 du code du commerce ou, le cas échéant la référence de leur publication au Journal Officiel.
- le rapport d'activité.

Article 7 - Autres engagements

L'association, doit communiquer sans délai à l'administration la copie des déclarations mentionnées aux articles 3, 6 et 13-1 du décret du 16 août 1901 portant réglementation d'administration publique pour l'exécution de la loi 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, soit informe de toute nouvelle déclaration enregistrée dans le RNA et fournit la copie de toute nouvelle domiciliation bancaire.

En cas d'inexécution ou de modification des conditions d'exécution et de retard pris dans l'exécution de la présente convention par l'association, pour une raison quelconque, celle-ci doit en informer l'administration sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 8 - Sanctions

En cas d'inexécution ou de modification substantielle, et en cas de retard significatif des conditions d'exécution de la convention par l'association sans l'accord écrit de l'administration, celle-ci peut respectivement exiger le reversement de tout ou partie des sommes déjà versées au titre de la présente convention, diminuer ou suspendre le montant de la subvention, après examen des justificatifs présentés par l'association et avoir préalablement entendu ses représentants.

L'administration en informe l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 9 - Evaluation

L'association s'engage à fournir, au moins 1 mois avant le terme de la convention, un bilan d'ensemble, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de l'action.

L'administration procède, conjointement avec l'association, à l'évaluation des conditions de réalisation de l'action auquel elle a apporté son concours, sur un plan quantitatif comme qualitatif. L'évaluation porte notamment sur la conformité des résultats à l'objet mentionné à l'article 1, sur l'impact de l'action au regard de l'intérêt général.

Article 10 - Contrôle de l'administration

L'administration contrôle annuellement, et à l'issue de la convention, que la contribution financière n'excède pas le coût de la mise en œuvre du service.

L'administration peut exiger le remboursement de la quote-part équivalente de la contribution financière.

Art. 11 - Résiliation de la convention

En cas de non-respect par l'une des parties de l'une des obligations résultant de la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'autre partie, sans préjudice de tous autres droits qu'elle pourrait faire valoir, à l'expiration d'un délai de 2 mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles, et restée infructueuse.

Art. 12 - Recours

Tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du tribunal administratif territorialement compétent.

Ballaison, le

Pour l'association,

Pour l'administration,

*Le Président,
C. ARNINSON*

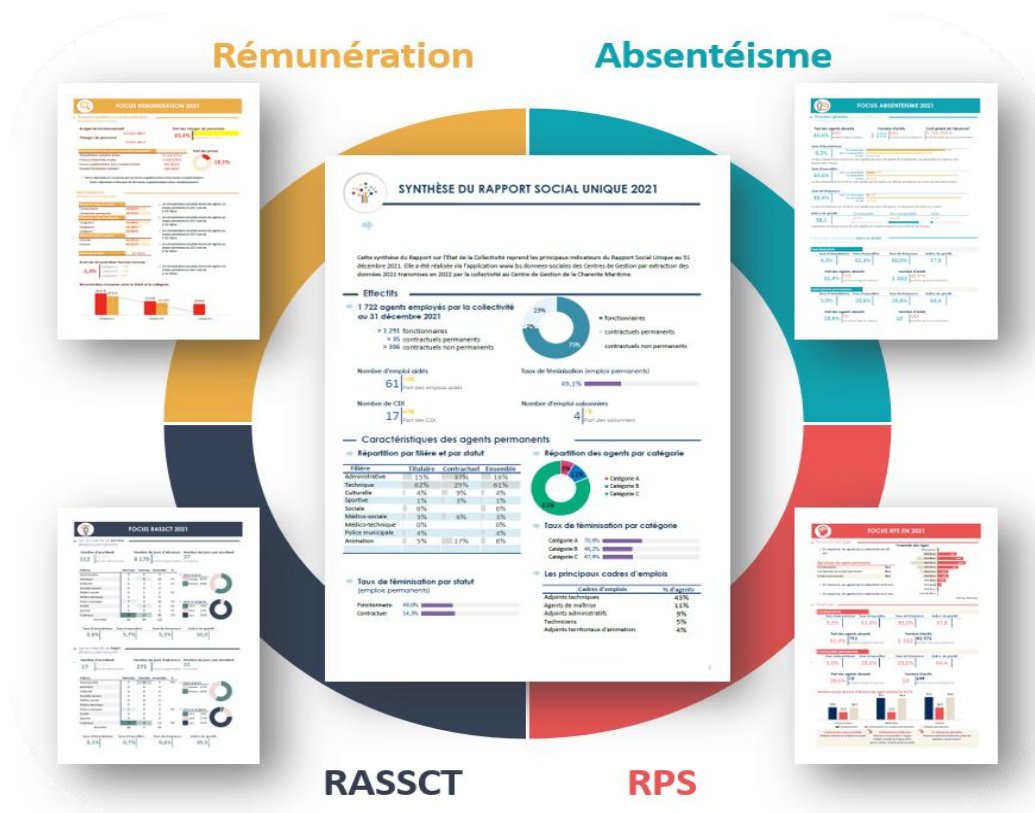
CIAS Thonon Agglomération
Château de Thénières
74140 BALLAISON
04 50 31 25 00

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
DE THONON LES BAINS

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



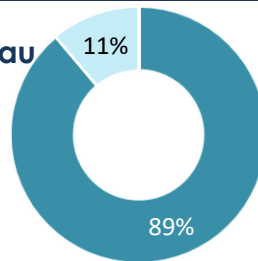
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COMMUNAUTAIRE D'AGGLOMERATION DE THONON LES BAINS

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 la Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 36 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 32 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

94,4%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

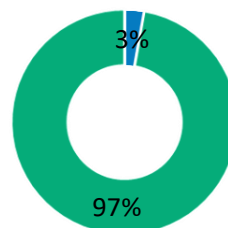
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	13%		11%
Sociale	88%	100%	89%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A

Catégorie B 100,0%

Catégorie C 94,3%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	89%
Adjointes administratifs	8%
Rédacteurs	3%

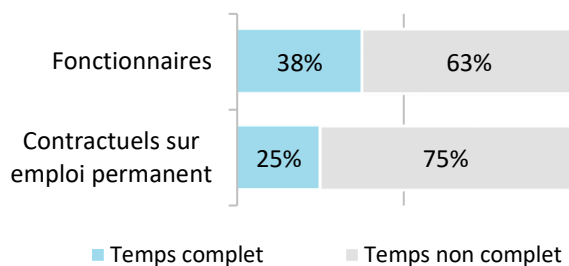
➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 96,9%

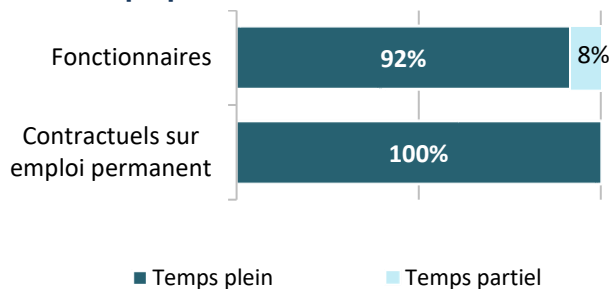
Contractuel 75,0%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



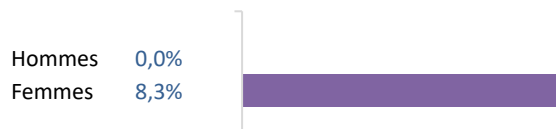
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	71,4%	Sociale	75,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



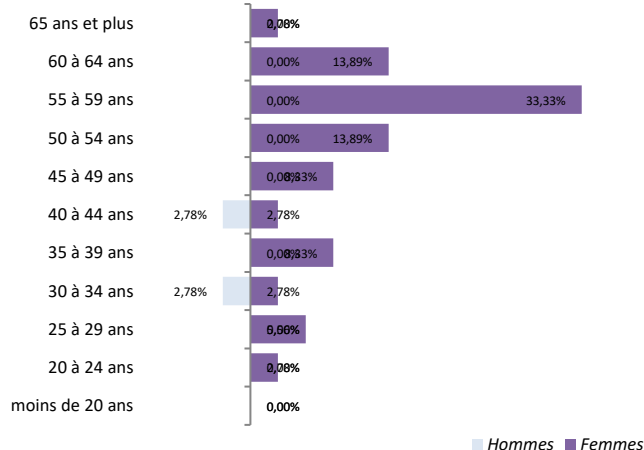
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,6
Contractuels sur emploi permanent	48,8
Emplois permanents	50,4

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 32,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	27,0
> Contractuels sur emploi permanent	4,4
> Contractuels sur emploi non permanent	0,8

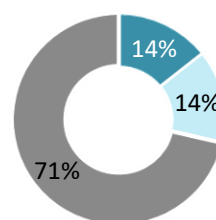
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,7
Catégorie C	30,7

Positions particulières

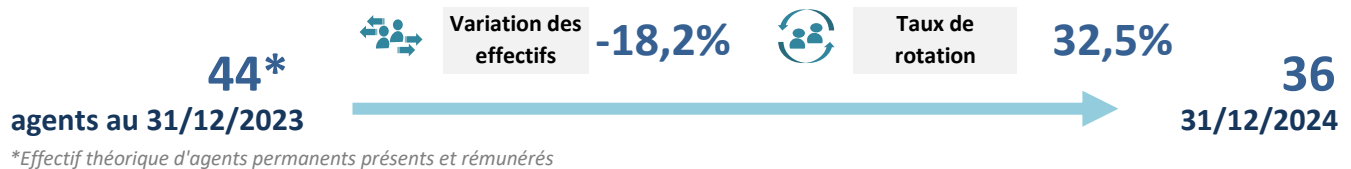
16,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



17 départs

9 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Démission	41%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	29%
Départ à la retraite	12%
Congé parental	6%
Licenciement	6%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Remplaçants	33%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	22%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

71,9%

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

Part des agents avec avancement de grade

6,3%

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

Part des agents avec promotion interne*

3,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanction prononcée à l'encontre d'un contractuel

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Autres

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 965 598 €	Charges de personnel*	1 306 867 €	➔	Soit 66,49 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	814 070 €
	Primes	94 447 €
	SFT*	4 183 €
	HSC	15 046 €
	NBI*	591 €
928 337 €		

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	-	-	S	-	32 476 €	S
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	28 818 €	28 174 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	S	-	29 124 €	27 844 €

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 10,17 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	11,04%
Contractuels sur emploi permanent	4,55%
Emplois permanents	10,17%

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 842,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-		-	-		-	-		-	-	
Catégorie B	S	S		-	-		-	-		-	-	
Catégorie C	1 754 €	286 €	14%	S	S		879 €	244 €	22%	S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 26,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 14,3 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)	7,24%	3,90%	6,87%	-
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,51%	3,90%	12,44%	-
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,51%	3,90%	12,44%	-

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 63,89 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ Un accident du travail déclaré

2,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

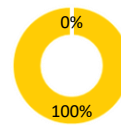
81 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 100% des accidents du travail concernent la filière Sociale

Filière

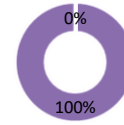
100%

Type d'accident



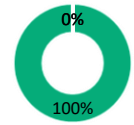
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

■ Sociale ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Handicap

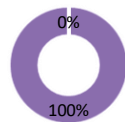
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

4 | 11,1%
Part des BOETH sur emploi permanent

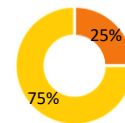
Genre

Femmes
Hommes



Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 3 510 €

Formations 1 500 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 2 010 €

- 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 cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

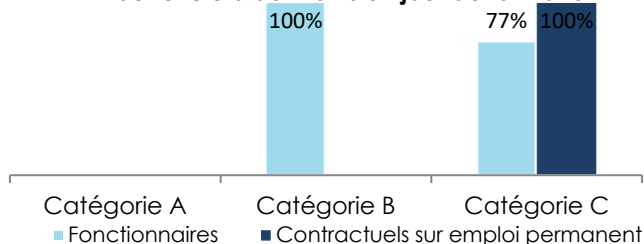
Formation

➔ 81% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 79,4%

Hommes 100,0%

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

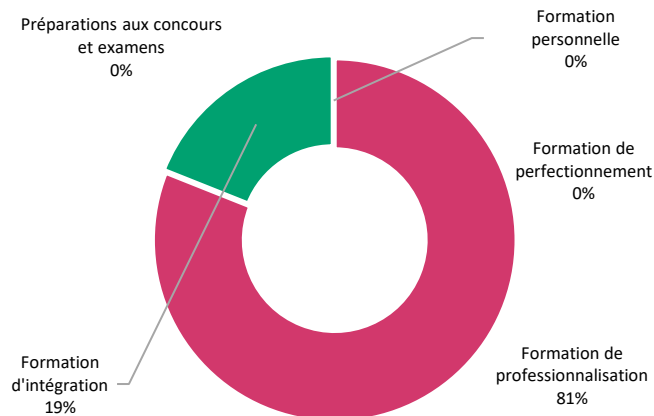


Le budget consacré à la formation est de **23 199 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	36,3%
Autres organismes	35,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	21,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,5%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	13,6%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	84,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,5%

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	180 €	189 €
Nombre de bénéficiaires	12	17

L'action sociale

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

Relations sociales

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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 : décembre 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Poids des agents absents*

63,9% | 23
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

37 | 1 635
Nombre de jours d'absence

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs
Coût global de l'absence tous statuts*

182 350 €
9,23% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

12,4%

Compressible

Autres



Le taux d'absentéisme est de 12 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 12 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

63,9%

Compressible

Autres



Le taux d'exposition est de 64 %, cela signifie que 64 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

102,8%

Compressible

Autres



Le taux de fréquence est de 103 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 103 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*

44,2

Compressible

Non compressible

Autre

25,80

366,00

0,00

L'indicateur de gravité est de 44, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 44 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

13,5%

Taux d'exposition

65,6%

Taux de fréquence

106,3%

Indice de gravité*

46,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

65,6% | 21
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

34 | 1 578
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

3,9%

Taux d'exposition

50,0%

Taux de fréquence

75,0%

Indice de gravité*

19,0

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

50,0% | 2
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | 57
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	1,4%	100,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 50,14%
60 à 64 ans	14,3%	100,0%	
55 à 59 ans	14,7%	66,7%	
50 à 54 ans	0,9%	40,0%	
45 à 49 ans	0,6%	33,3%	
40 à 44 ans	50,1%	50,0%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%
35 à 39 ans	0,5%	33,3%	
30 à 34 ans	40,1%	100,0%	
25 à 29 ans	2,9%	50,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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	6,9%	97,2%	58,3%	25,8
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	2,8%	2,8%	2,8%	366,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	2,8%	2,8%	2,8%	366,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	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	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **6,9%**
- Taux d'exposition **58,3%**
- Taux de fréquence **97,2%**
- Gravité **25,8 jours par arrêt**
- **21** agents absents pour maladie ordinaire
19 fonctionnaires 2 contractuels permanents

Part des agents absents

58,3% | **21**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

35 | **903**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **59,38%** Contractuels permanents **50,00%**

Selon le genre

Femmes **58,82%** Hommes **50,00%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	1,4%
60 à 64 ans	14,3%
55 à 59 ans	6,3%
50 à 54 ans	0,9%
45 à 49 ans	0,6%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,5%
30 à 34 ans	40,1%
25 à 29 ans	2,9%
20 à 24 ans	4,4%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 40,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Nombre d'arrêts

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

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- Taux d'absentéisme 5,6%
- Taux d'exposition 5,6%
- Taux de fréquence 5,6%
- Gravité 366 jours par arrêt
- 2 agents absents
2 fonctionnaires

5,6% | 2
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
2 | 732
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires 6,25%
Contractuels permanents 0,00%

Selon le genre

Femmes 5,88%
Hommes 0,00%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 50,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme -
- Taux d'exposition -
- Taux de fréquence -
- Gravité 3,0
- 3 agents absents

Part des agents absents

- | 3
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | 9
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes -
Hommes -

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	-
➤ Taux d'exposition	-
➤ Taux de fréquence	-
➤ Indice de gravité	3,0

Part des agents absents



Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

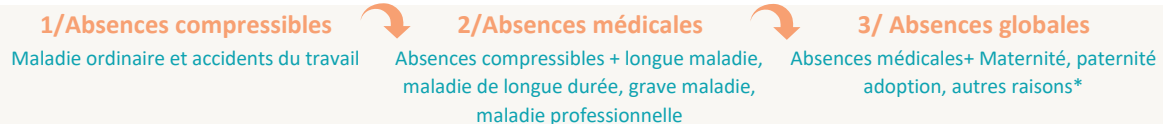


Précisions méthodologiques

➤ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

➤ 3 "groupes d'abences" identifiés



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

► Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

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

Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Haute-Savoie

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

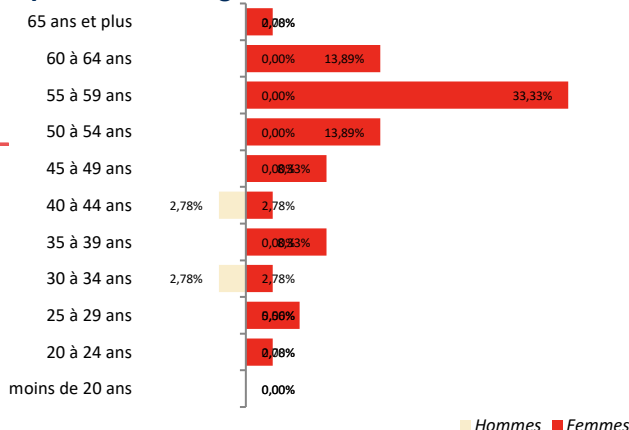
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,6
Contractuels sur emploi permanent	48,8
Emplois permanents	50,4

- En moyenne, les fonctionnaires ont 51 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 49 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
13,5%	65,6%	106,3%	46,4

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

65,6% | 21
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

34 | 1 578
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,9%	50,0%	75,0%	19,0

*Durée moyenne des arrêts

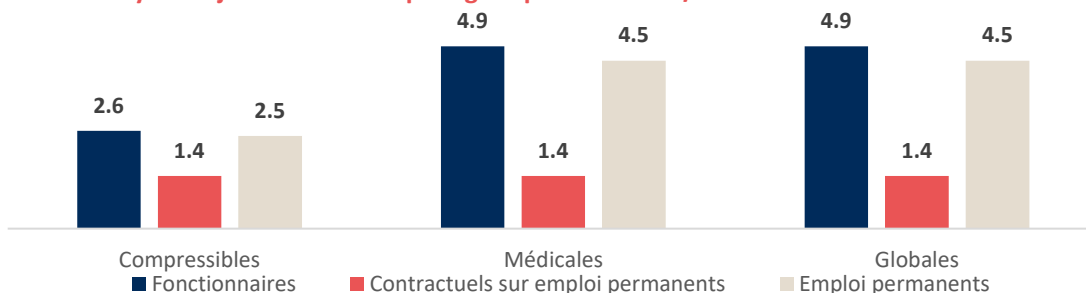
Part des agents absents

50,0% | 2
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | 57
Nombre de jours d'absence

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

— Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Sociale	26,3
Femmes	23,1
Hommes	28,0
Fonctionnaires	20,7
Contractuels permanents	44,8

Télétravail

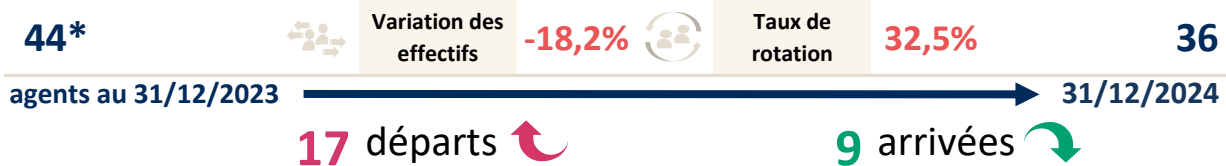
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	2
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	2
sur des jours fixes	2
un jour par semaine	1
Administrative	2

— Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 32,5%

— Accidents de travail et maladies professionnelles

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

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

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Agents sociaux	100,0%
	81

— Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

3

1 500 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

2 010 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

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

1 500 €

3

500 €

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

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

2 010 €

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

Catégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

0

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

- Nombre de signalements

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

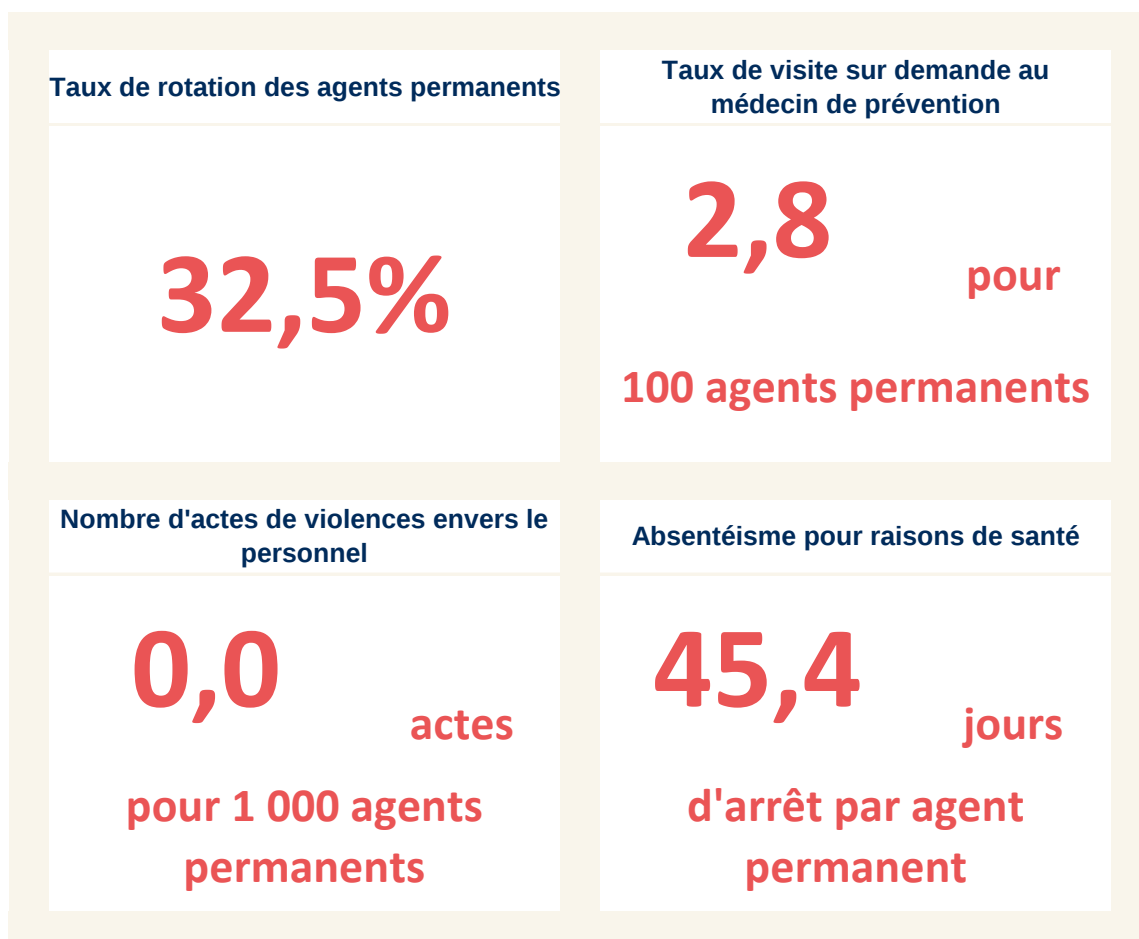
- Droits sociaux

La collectivité n'a pas 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 : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Haute-Savoie

Version 1



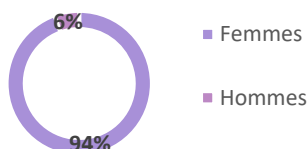
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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 **34 femmes et 2 hommes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

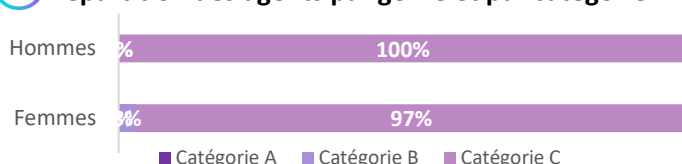
- ➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

0,9 fonctionnaire homme
26,2 fonctionnaires femmes
0,4 contractuel homme
4,0 contractuels femmes

- ➔ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	97%	
Contractuels	75%	

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



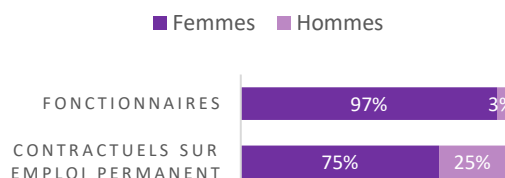
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	100%	100%	94%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

- ➔ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des agents sociaux*

1 Agents sociaux	94%
------------------	-----

- ➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<<<
91% titulaires 9% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD

➤➤➤ Hommes <<<<
50% titulaires 50% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

100% CDD 0% CDI

- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Technique		
Culturelle		
Sportive		
Sociale	94%	6%
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

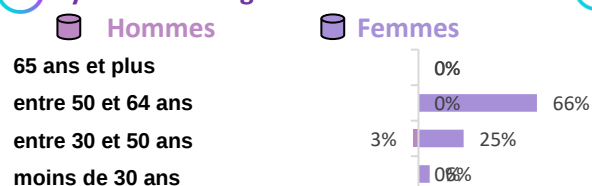
- ➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents sociaux*

1 Agents sociaux	6%
------------------	----

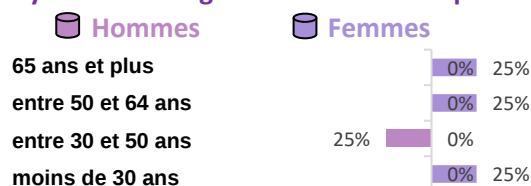
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,2	50,8	51,2
Hommes	32,5	42,5	37,5

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	-
Apprentis	-

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

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

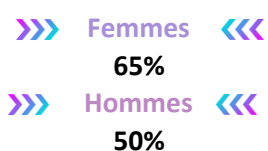
- de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



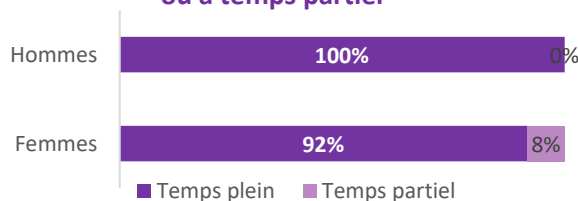
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre



La collectivité ne dispose pas de charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,0%	5,1%
Ensemble	6,9%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	12,9%	5,1%
Ensemble	12,4%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,9%	5,1%
Ensemble	12,4%	

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

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

47,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

18,5 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

1 accident de travail

2,9 accidents de travail pour 100 femmes

- Aucun accident de travail pour les hommes

81 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

36 départs en formation concernant des agents permanents

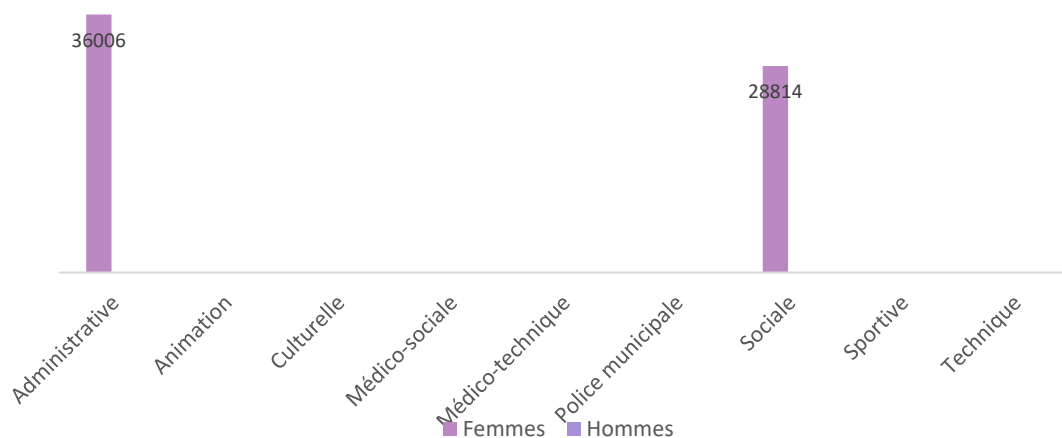
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



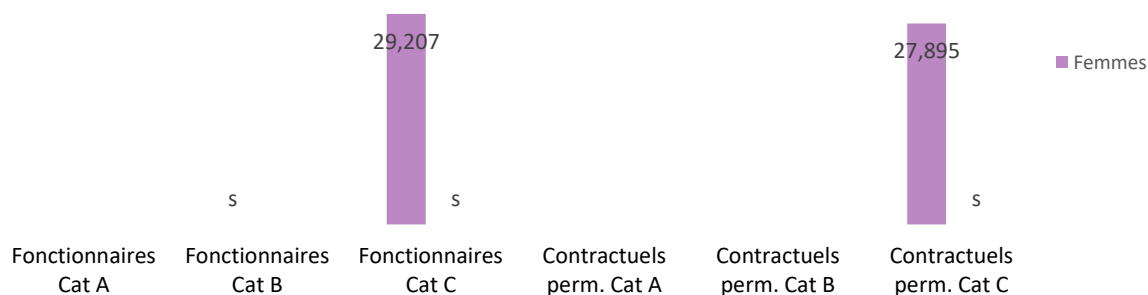
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (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	-	-	-	s	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	11 357 €	7 675 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	1 506 € ↗	-	-	1 185 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

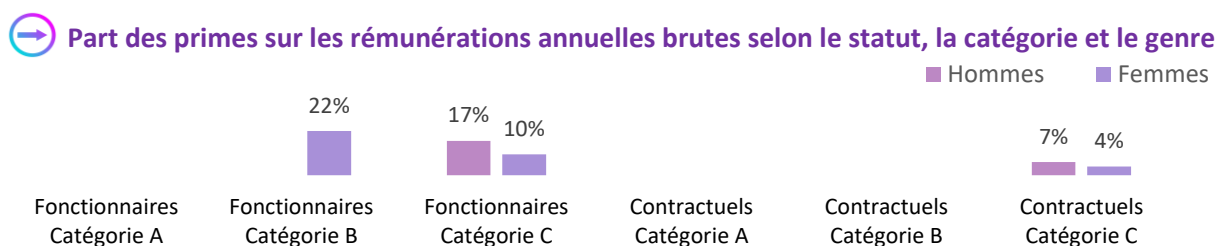
Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	3 320 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	837 € ↘	-	-	1 798 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

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

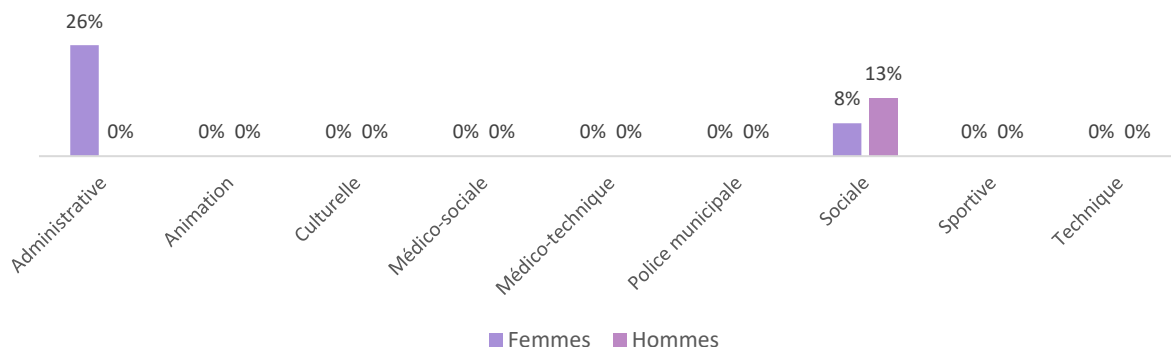
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

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

■ RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)



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



■ Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

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

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	512 € ↗	-	-	279 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	690 € ↘	-	-	1 057 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-

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 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

1 965 598 €

Charges de personnel

1 306 867 €

Part des charges de personnels

66,5% | 79,1%
Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	928 337 €
Primes et indemnités versées	94 447 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	15 046 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	591 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 842 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	29 782 €
Contractuels permanents	27 844 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 29782 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	-
Catégorie B	s
Catégorie C	28 939 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28939 €

Moyenne selon le genre

Hommes	s
Femmes	29 620 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29620 €

Moyenne globale 29 508 €

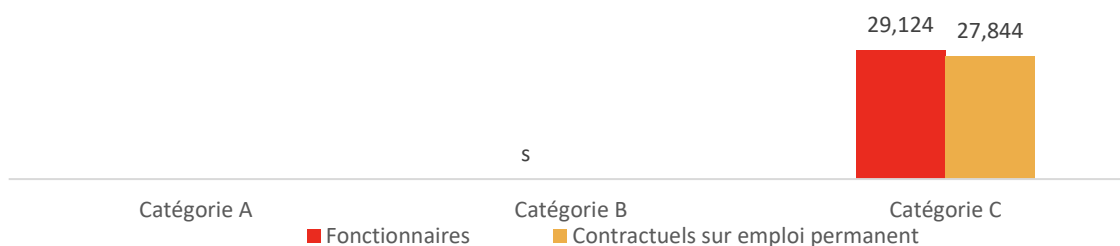
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-
Catégorie B	-
Catégorie C	+7,3%

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

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



Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

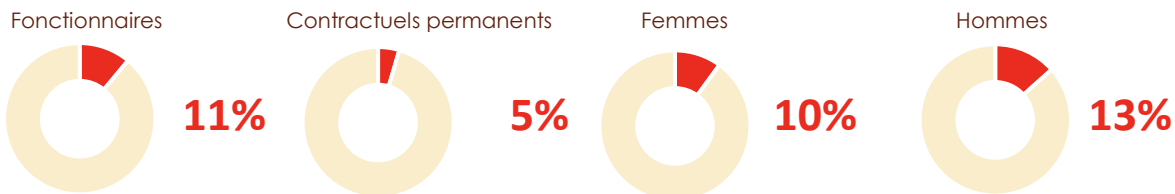
Rémunération annuelle brute :

928 337 €

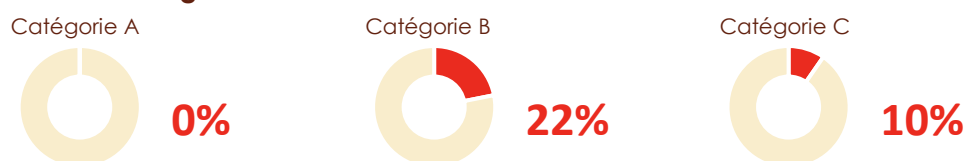
Rémunération statutaire	814 070 €
Primes	94 447 €
SFT*	4 183 €
HSC	15 046 €
NBI*	591 €

*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	-	-	S	-	31 182 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	28 814 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	S	-	29 028 €	S

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	0,0%	0,0%	21,9%	0,0%	9,5%	13,4%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.			Nb h.	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Sociale	26,31		Femmes	23,1	
			Hommes	28,0	

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		10 833 €	7 006 €			
Sociale			1 257 €			898 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			2 378 €			
Sociale			684 €			1 798 €

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
Sociale			359 €			-1 113 €			-38 €			

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 de Gestion de la Haute-Savoie

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

81

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

81

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	1	1	100%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	1	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

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

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

Selon le genre

Femmes -

Hommes -

Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-
en moyenne

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

> Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

> Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

- % 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

-

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

2

0
en ETPR

Assistants de prévention*

1

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

1

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

3

3 510 €

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	1 500 €	3	500 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	2 010 €		
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 2024)	✓
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

5

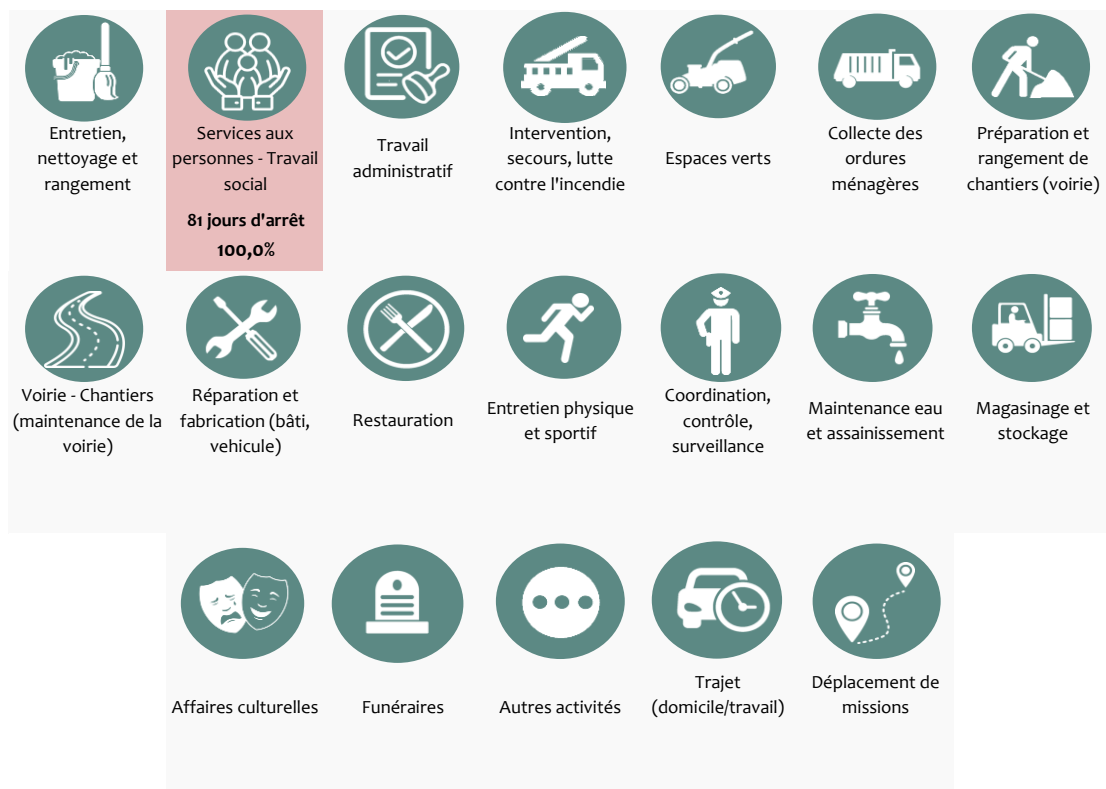
Nombre de réunions du FSSSCT

3

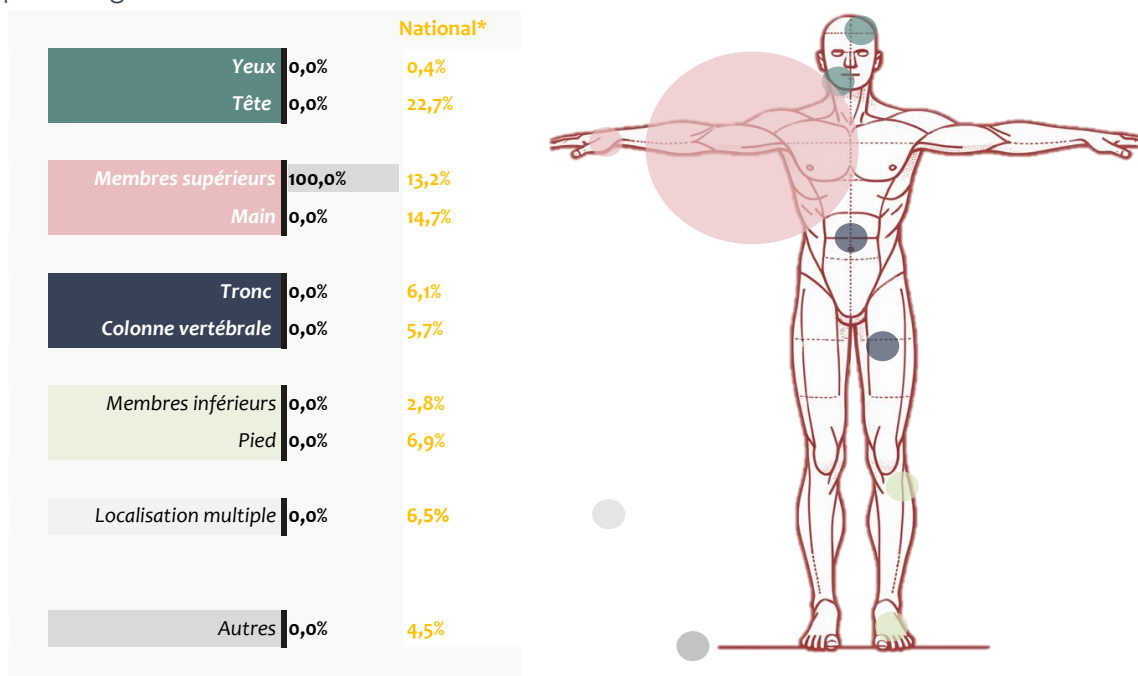
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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



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

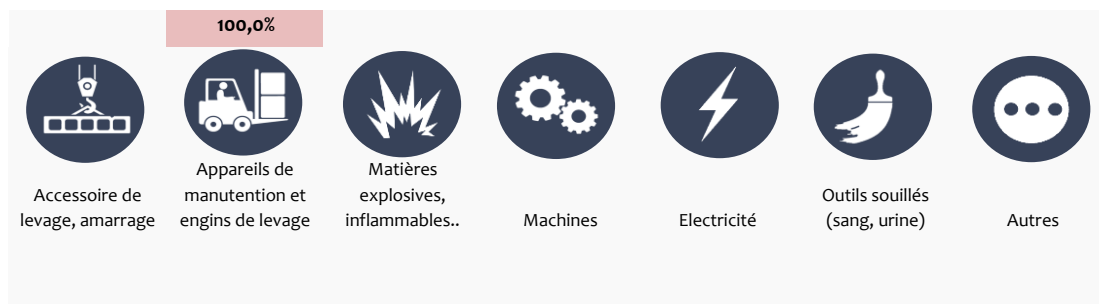


*Données FPT RSU 2022

- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentant 100% 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 la chute de plain-pied (100% 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 (100% des jours d'arrêts)

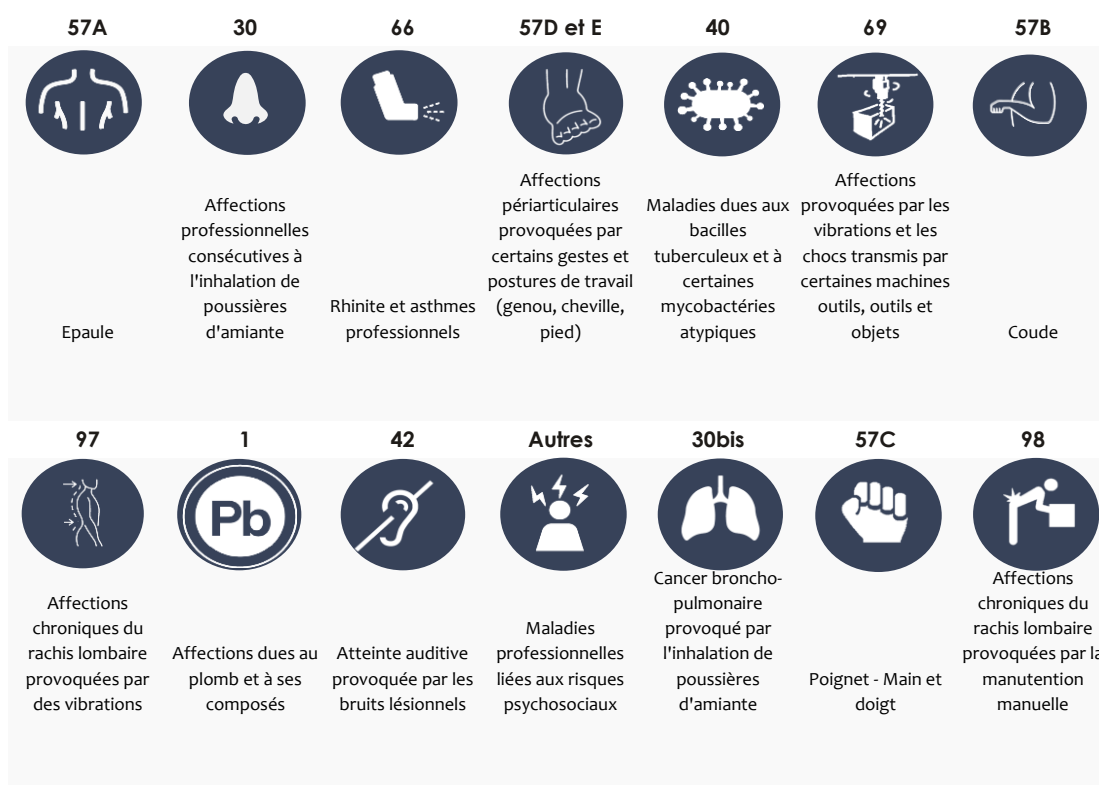
Les maladies professionnelles

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

1

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

— Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Haute-Savoie

Version 1