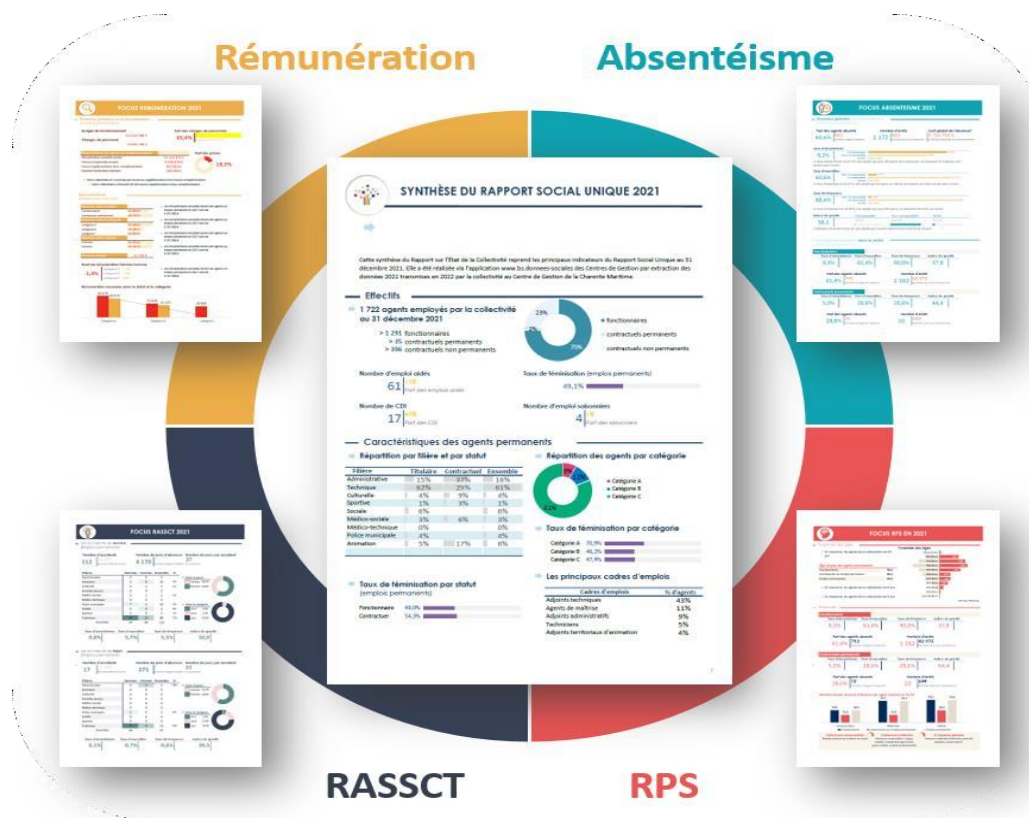


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNAUTE DE COMMUNES MIREBELLOIS ET FONTENOIS

2023



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 30/12/2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte
d'Or



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



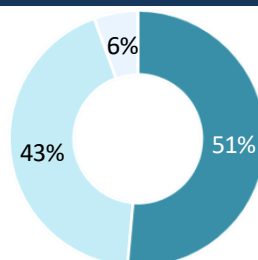
COMMUNAUTE DE COMMUNES MIREBELLOIS ET FONTENOIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Côte d'Or.

Effectifs

170 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 92 fonctionnaires
- > 77 contractuels permanents
- > 10 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

77,5%

Nombre de CDI

5 | 6%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

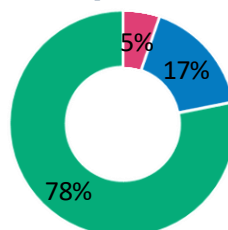
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	16%	3%	10%
Technique	28%	17%	22%
Culturelle	9%	14%	11%
Sportive	1%		1%
Sociale	12%	17%	14%
Médico-sociale	2%		1%
Animation	32%	49%	40%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 77,8%

Catégorie B 53,6%

Catégorie C 82,6%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 81,5%

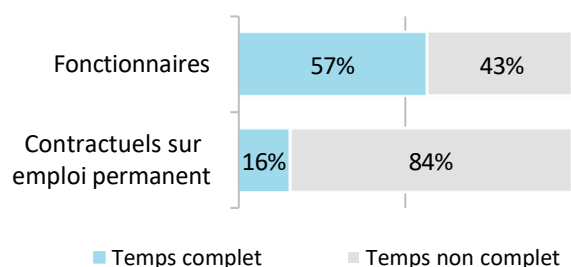
Contractuel 72,7%

Les principaux cadres d'emplois

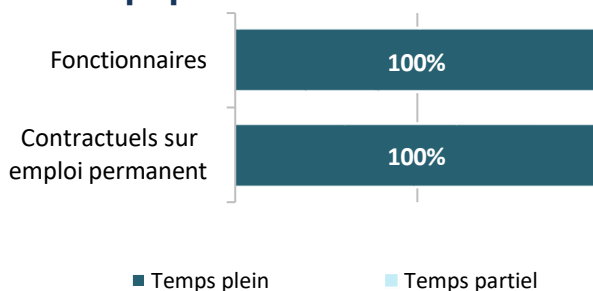
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints territoriaux d'animation	39%
Adjoints techniques	21%
Assistants d'enseignement artistique	11%
Agents sociaux	6%
Adjoints administratifs	6%

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	62,5%	Culturelle	100,0%
Animation	62,1%	Animation	97,4%
Technique	50,0%	Technique	69,2%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

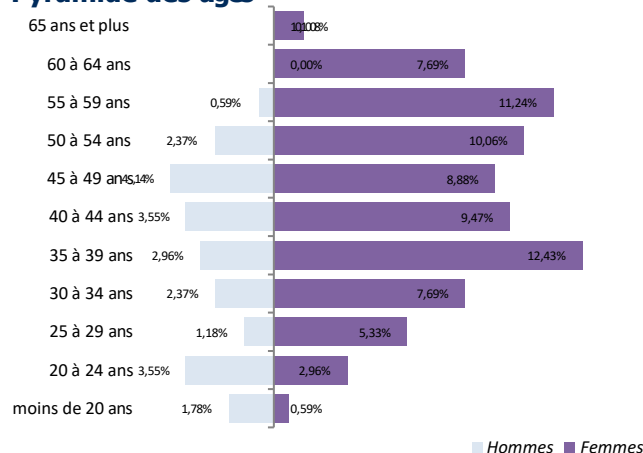
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	39,3
Emplois permanents	43,4

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

110,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	67,3
> Contractuels sur emploi permanent	40,9
> Contractuels sur emploi non permanent	2,4

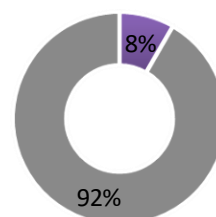
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,2
Catégorie B	16,0
Catégorie C	85,1

Positions particulières

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

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



Évolution professionnelle

☐ Part des agents avec avancement d'échelon

45,7%

☐ Part des agents avec avancement de grade

9,8%

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

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

☐ Part des agents avec promotion interne*

0,0%

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

Sanctions disciplinaires

☐ 0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
▶ Sanctions 1er groupe	0	0
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	0
▶ Sanctions 4ème groupe	0	0

☐ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

☐ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

☐ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

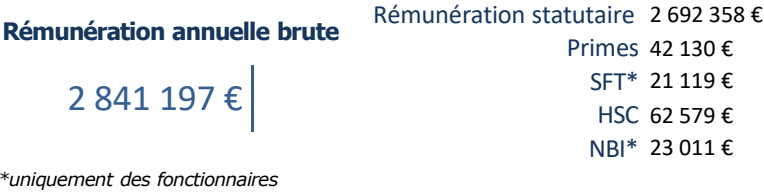
-

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 59% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 987 €	§	29 635 €	!	27 976 €	21 570 €
Animation	-	-	!		24 582 €	22 727 €
Culturelle	§	-	30 210 €	19 080 €	-	-
Incendie secours	-	-	-		-	-
Médico-sociale	-	-	!		-	-
Médico-technique	-	-	-		-	-
Police municipale	-	-	-		-	-
Sociale	33 981 €	§	-		24 855 €	22 615 €
Sportive	-	-	!		-	-
Technique	-	-	!		25 767 €	24 031 €
Moyenne toute filière	45 075 €	§	29 825 €	25 275 €	25 619 €	22 882 €

§ : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 23,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 7,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,49%	1,95%	4,42%	19,45%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,65%	3,07%	6,10%	19,45%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,68%	3,07%	6,12%	19,45%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

46,47 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

Un accident du travail déclaré
0,6 accidents du travail pour 100 agents permanents
365 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Culturelle

Filière

100%

Type d'accident

Trajet
Service

Genre

Femmes
Hommes

Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

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

5 | 3,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre

Femmes
Hommes

Statut

Titulaire
Contractuel permanent

Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Prévention et risques professionnels

3 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

3 576 €

2 332 €

1 244 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux



Existence d'une démarche de prévention des TMS



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



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



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



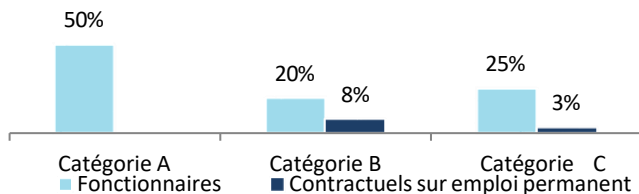
Formation

- ☐ 16% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 18,3%

Hommes 7,9%

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

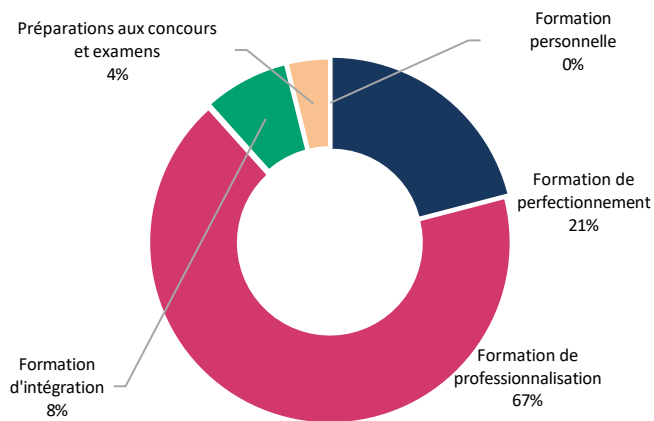


Le budget consacré à la formation est de **34 511 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	76,5%
Autres organismes	2,4%
Formation des apprentis	16,7%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,3%

- ☐ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	59,7%
Autres organismes	22,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	17,8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ☐ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	163 €	91 €
Nombre de bénéficiaires	36	26

L'action sociale

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

Relations sociales

- ☐ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

- ☐ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

☐ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 %

Realisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents*

55,6% | 94
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

173 | 3 776
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

404 898 €
5,49% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

6,1%

Compressible

1,7%

4,4%

Autres

0,0%

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

55,6%

Compressible

2,4%

52,7%

Autres

0,6%

Le taux d'exposition est de 56 %, cela signifie que 56 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

102,4%

Compressible

0,0%

Autres

0,0%

Le taux de fréquence est de 102 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 102 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

21,8

Compressible

16,85

Non compressible

103,60

Autre

11,00

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

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

8,7%

Taux d'exposition

60,9%

Taux de fréquence

119,6%

Indice de gravité

26,5

Part des agents absents

60,9% | 56
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

110 | 2 914
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

3,1%

Taux d'exposition

49,4%

Taux de fréquence

81,8%

Indice de gravité

13,7

Part des agents absents

49,4% | 38
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

63 | 862
Nombre de jours d'absence

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

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	0,0%	0,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 12,58%
60 à 64 ans	1,6%	30,8%	
55 à 59 ans	10,5%	50,0%	
50 à 54 ans	12,6%	52,4%	
45 à 49 ans	4,5%	59,1%	
40 à 44 ans	3,0%	63,6%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 76,47%
35 à 39 ans	3,7%	53,8%	
30 à 34 ans	4,9%	76,5%	
25 à 29 ans	3,0%	45,5%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,8%	-	52,1%	14,7
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,6%	-	0,6%	365,0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,6%	-	0,6%	365,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,5%	-	0,6%	145,0
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%	-	0,6%	11,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	#VALEUR!

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,6 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	3,8%
Taux d'exposition	52,1%
Taux de fréquence	-
Gravité	14,7 jours par arrêt
88 agents absents pour maladie ordinaire	
51 fonctionnaires	37 contractuels permanents

Part des agents absents

52,1% **88**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

161 **2 364**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
55,43%	48,05%

Selon le genre

Femmes	Hommes
56,49%	36,84%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 5,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,6%
Taux d'exposition	0,6%
Taux de fréquence	-
Gravité	365 jours par arrêt
1 agent absent suite à des accidents (service ou trajet)	
1 fonctionnaire	

Part des agents absents

0,6% **1**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 **365**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,09%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	2,63%

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	1,6%
Taux d'exposition	1,8%
Taux de fréquence	-
Gravité	161,5 jours par arrêt
agents absents	3 agents absents
2 fonctionnaires	1 Contractuel sur emploi permanent

1,8% | 3
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

6 | 969
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,17%	1,30%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,29%	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	5,0%
50 à 54 ans	7,9%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 7,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,0%
Taux d'exposition	0,6%
Taux de fréquence	-

Part des agents absents

0,6% | 1
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 11

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	19,5%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,2%
Gravité	10,1
agents absents	3 agents absents

Part des agents absents

300,0% | 3
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

7 | 71
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
50,00%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	6,8%
40 à 44 ans	

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

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme	1,9%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,2%
Indice de gravité	10,1

Part des agents absents

30,0% | **3**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **71**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

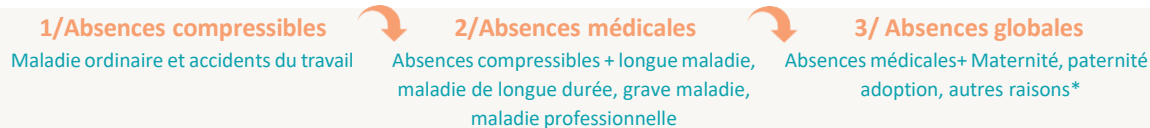
0,0% | **0**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **0**

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

3 "groupes d'absences" identifiés



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

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au } 31/12 \times 365)}$	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 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or
Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

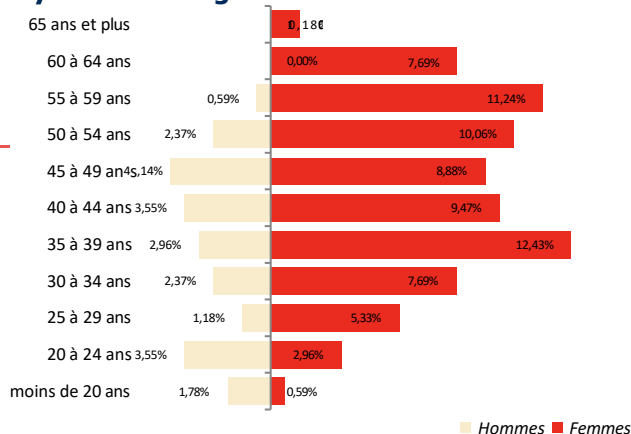
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	39,3
Emplois permanents	43,4

- En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 39 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
8,7%	60,9%	119,6%	26,5

Part des agents absents

60,9% | **56**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

110 | **2 914**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,1%	49,4%	81,8%	13,7

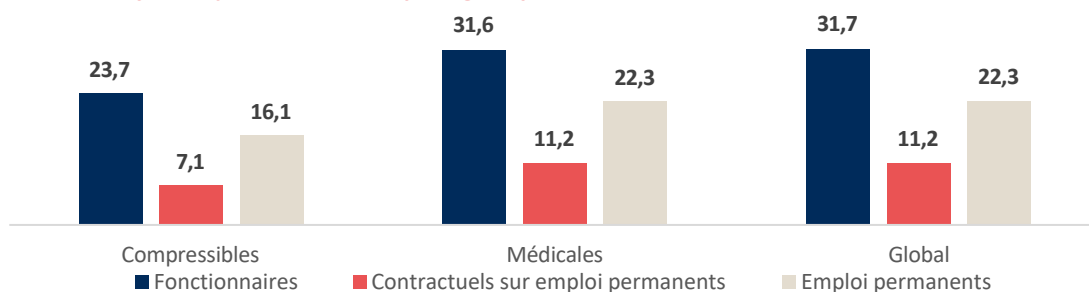
Part des agents absents

49,4% | **38**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

63 | **862**
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	
Sportive	166,0
Animation	46,5
Technique	21,2
Femmes	32,5
Hommes	17,1
Fonctionnaires	17,5
Contractuels permanents	43,0

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail Nb agents

Administrative	3
Sportive	1

Accidents de travail et maladies professionnelles

#VALEUR!

Nombre d'arrêts	
Accident de service	0,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	4,0
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
Assistants d'enseignement artistique	100,0%
	365

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2016)

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

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

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

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

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



– Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

2 332 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

1 244 €

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	2 332 €	5	466 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	1 244 €		

– 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

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	128	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 (DGAFF, 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 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

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	-

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

1 | 0,0%
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

365 | 1
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

365

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	1	0	1	100%
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	1	0	1	

Selon le genre

Femmes	0,0%
Hommes	100,0%

Selon la catégorie

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

Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

0,6%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

365,0

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

8

Nombre de jours d'absence

134

Nombre de jours par maladie

17

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	8	0	8	100%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	8	0	8	

Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

Selon la catégorie

Cat A 100,0%

Cat B 0,0%

Cat C 0,0%

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,6%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

16,8

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes

0

0

0

0

0

0

0

1

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

3

0 en ETPR

Assistants de prévention*

3

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

3 576 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

0 €

0

-

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

2 332 €

5

466 €

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

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

0 €

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

1 244 €

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2016)



Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



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



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



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



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



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

4

Nombre de réunions du FSSSCT

0

0

Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

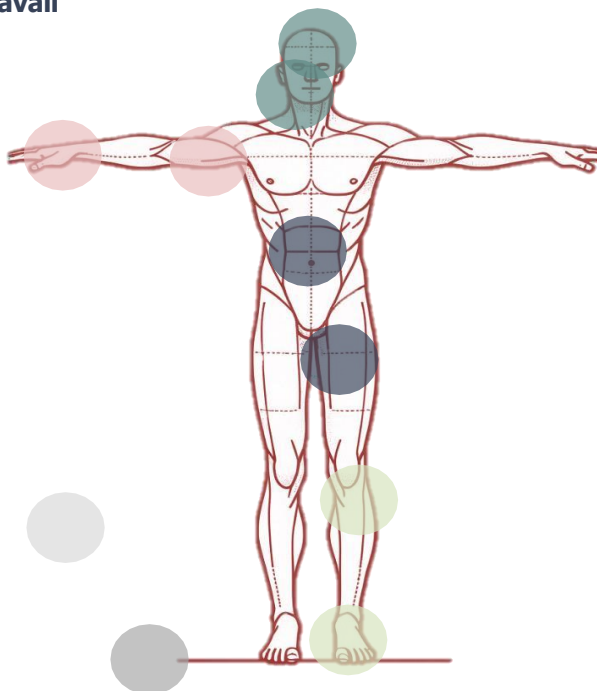
Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

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



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

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



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





Accessoire de
levage, amarrage



Appareils de
manutention et
engins de levage



Matières
explosives,
inflammables..



Machines



Electricité



Outils souillés
(sang, urine)



Autres

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



Atteinte ostéo-
articulaire et/ou
musculaire



Contusion,
hématome



Plaie



Fracture



Présence de corps
étrangers



Intoxication par
ingestion, par
inhalation



Piqûre



Lésions internes



Brûlure physique,
chimique



Atteintes
sensorielles



Commotion, perte
de connaissance



Lésions de nature
multiple



Morsure



Réaction
allergique ou
inflammatoire



Lésions nerveuses



Electrisation,
électrocution



Gelure



Lésions
potentiellement
infectieuses



Amputation



Asphyxie



Autre

Les maladies professionnelles

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



Entretien,
nettoyage et
rangement



Services aux
personnes - Travail
social



Travail
administratif



Intervention,
secours, lutte
contre l'incendie



Espaces verts



Collecte des
ordures
ménagères



Préparation et
rangement de
chantiers (voirie)



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



Le principal type de maladie professionnelle est l'épaule (100% des arrêts)

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service

X

Existence d'un diagnostic RPS

X

Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité

X

Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive

X

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné

X

Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année

0

Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
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 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1