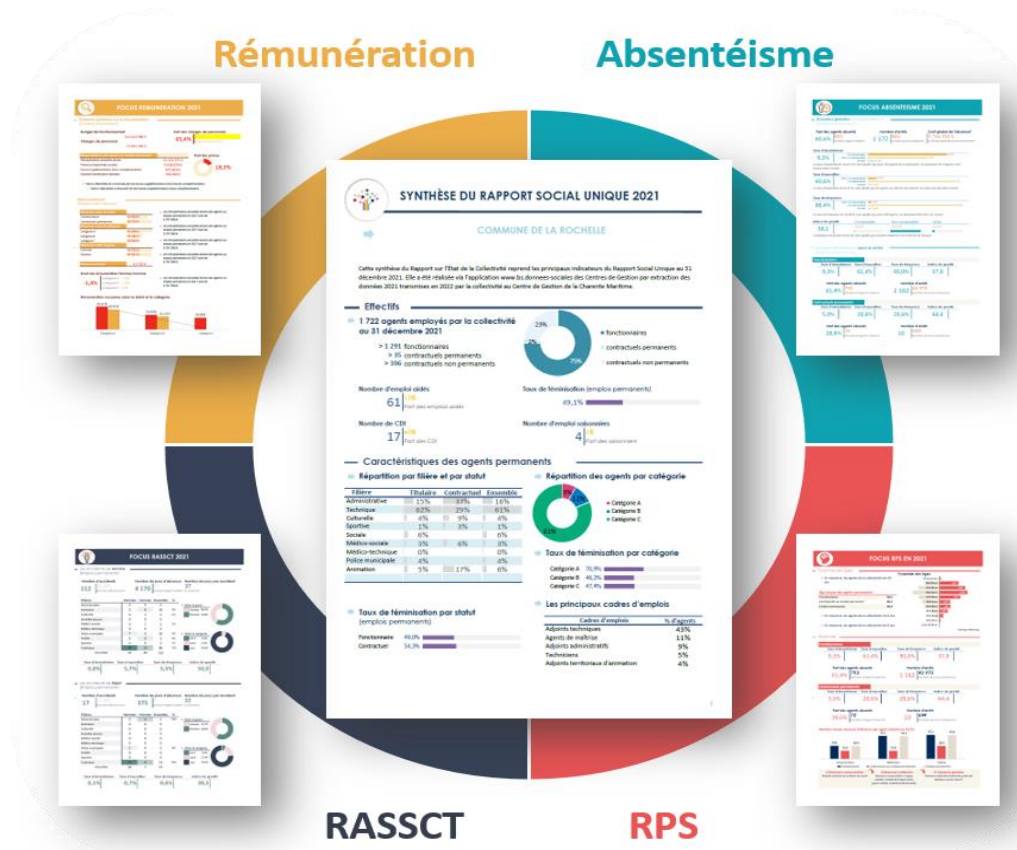


# Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE SELONCOURT

2022



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



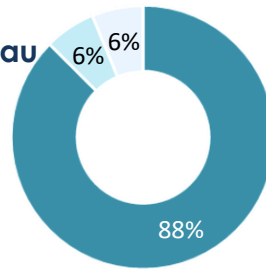
## COMMUNE DE SELONCOURT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Doubs.

### Effectifs

➔ **80 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 70 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

61,3%

Nombre de CDI

0 | 0%  
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

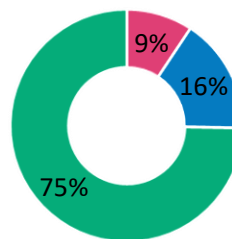
3 | 4%  
Part des saisonniers (Tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

| Filière           | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|-------------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative    | 20%       |             | 19%      |
| Technique         | 47%       |             | 44%      |
| Culturelle        | 6%        | 20%         | 7%       |
| Sociale           | 4%        | 20%         | 5%       |
| Médico-sociale    | 6%        | 60%         | 9%       |
| Police municipale | 4%        |             | 4%       |
| Animation         | 13%       |             | 12%      |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 28,6%

Catégorie B 58,3%

Catégorie C 66,1%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 61,4%

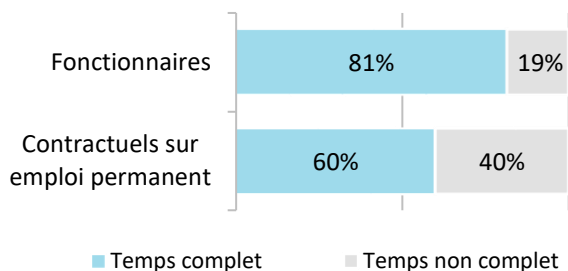
Contractuel 60,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

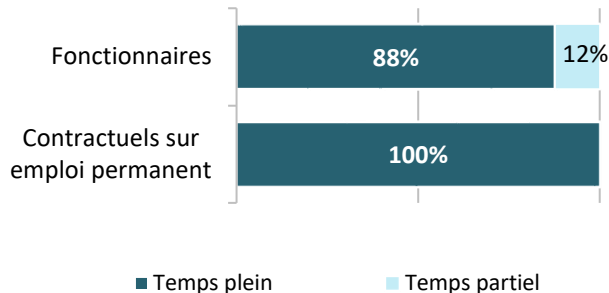
| Cadres d'emplois                   | % d'agents |
|------------------------------------|------------|
| Adjointes techniques               | 27%        |
| Adjointes administratifs           | 13%        |
| Adjointes territoriaux d'animation | 12%        |
| Agents de maîtrise                 | 9%         |
| Techniciens                        | 7%         |

## Temps de travail des agents permanents

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



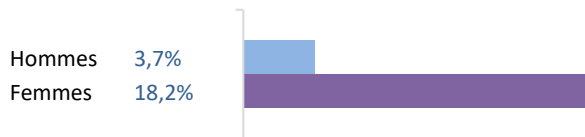
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

| Filière    | Fonctionnaire | Filière        | Contractuel |
|------------|---------------|----------------|-------------|
| Culturelle | 50%           | Culturelle     | 100%        |
| Technique  | 27%           | Médico-sociale | 33%         |
| Animation  | 22%           |                |             |

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



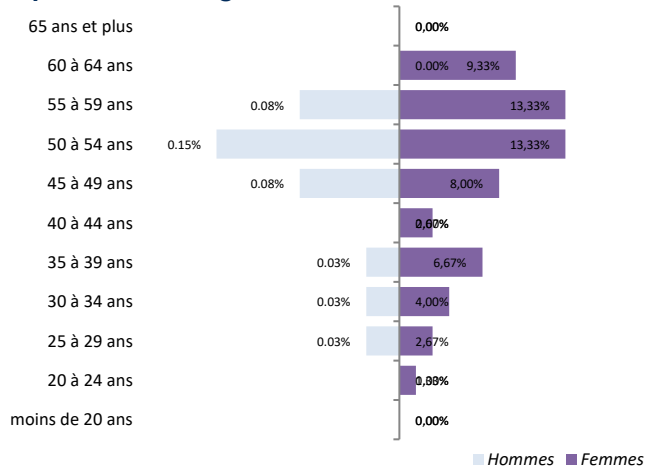
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires                    | 50,1 |
| Contractuels sur emploi permanent | 32,5 |
| Emplois permanents                | 49,0 |

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 75,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

|   |      |
|---|------|
| > Fonctionnaires                        | 64,8 |
| > Contractuels sur emploi permanent     | 5,3  |
| > Contractuels sur emploi non permanent | 5,1  |

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

|             |      |
|-------------|------|
| Catégorie A | 5,7  |
| Catégorie B | 10,3 |
| Catégorie C | 54,1 |

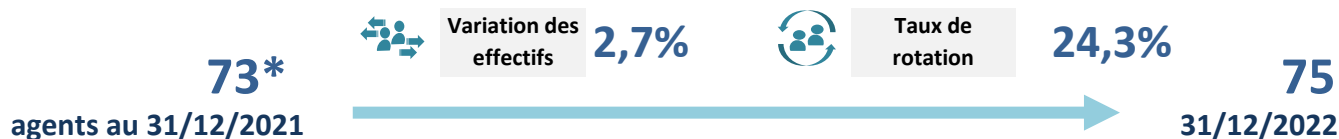
## Positions particulières

0% 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

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

17 départs

19 arrivées

#### Principaux motifs

|   |     |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 53% |
| Départ à la retraite  | 21% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année  | 11% |
| Décès   | 5%  |
| Mise en disponibilité sur demande   | 5%  |

#### Principaux motifs

|   |     |
|---|-----|
| Remplaçants   | 48% |
| Voie de mutation  | 19% |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité                 | 14% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations                     | 10% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 10% |

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

72,9%

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

Part des agents avec avancement de grade

2,9%

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

Part des agents avec promotion interne

0,0%

## Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

|                       | Femmes | Hommes |
|-----------------------|--------|--------|
| Sanctions 1er groupe  | 0      | 1      |
| 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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

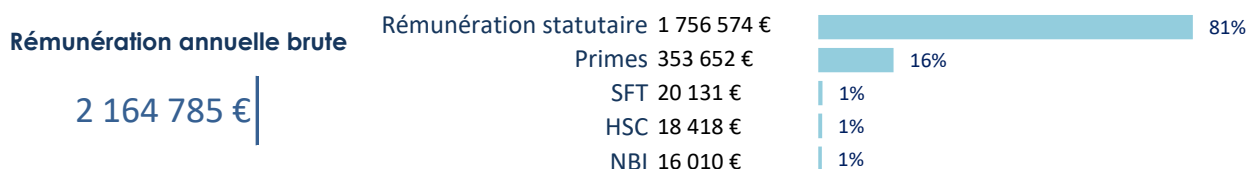
100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 64% 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               | 59 025 €        | -           | s               | -           | 29 577 €        | s               |
| Animation                    | -               | -           | -               | -           | 25 870 €        | s               |
| Culturelle                   | -               | -           | s               | -           | 26 550 €        | s               |
| Incendie secours             | -               | -           | -               | -           | -               | -               |
| Médico-sociale               | s               | -           | s               | s           | -               | -               |
| Médico-technique             | -               | -           | -               | -           | -               | -               |
| Police municipale            | -               | -           | -               | -           | 39 275 €        | -               |
| Sociale                      | s               | s           | -               | -           | 27 699 €        | -               |
| Sportive                     | -               | -           | -               | -           | -               | -               |
| Technique                    | s               | -           | 36 241 €        | -           | 27 311 €        | s               |
| <b>Moyenne toute filière</b> | <b>57 689 €</b> | <b>s</b>    | <b>34 284 €</b> | <b>s</b>    | <b>28 063 €</b> | <b>24 580 €</b> |

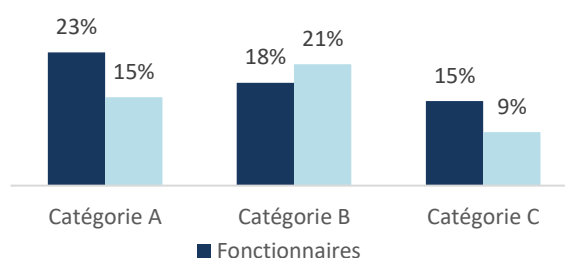
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,34 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

|                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires                    | <b>16,49%</b> |
| Contractuels sur emploi permanent | <b>14,05%</b> |
| Emplois permanents                | <b>16,34%</b> |

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇒ 921,69 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

## Absences

➔ En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 4,65%          | 2,25%                   | 4,49%                      | 0,99%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 9,19%          | 2,25%                   | 8,73%                      | 0,99%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 9,19%          | 2,25%                   | 8,73%                      | 0,99%                       |

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

➔ 36,25 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

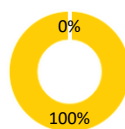
➔ 4 accidents du travail déclarés

5,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

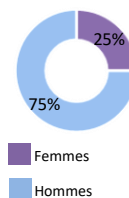
12 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 50% des accidents du travail concernent la filière Technique

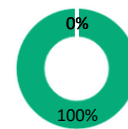
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet  
Service

Femmes  
Hommes

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière



Technique Animation Sociale

## Handicap

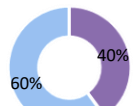
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

5 | 6,7% Part des BOETH sur emploi permanent

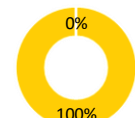
Genre

Femmes  
Hommes



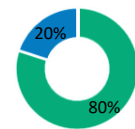
Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

13 375 €

13 375 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

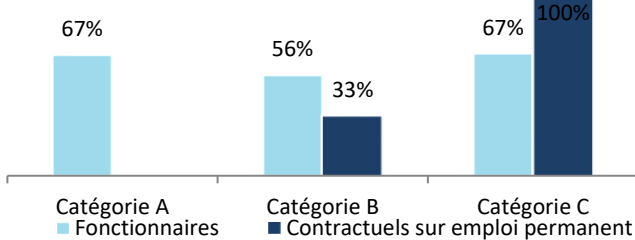
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) En cours
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓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

## Formation

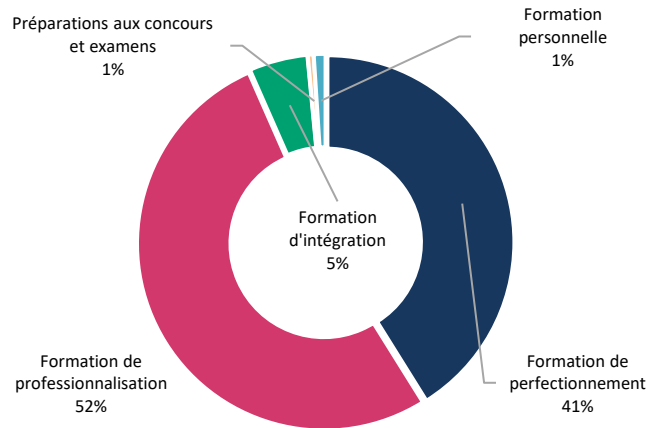
➔ **64% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 54,3%      Hommes 79,3%

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



➔ **Répartition selon le type de formation**



**Le budget consacré à la formation est de 26 590 €**

**Répartition des dépenses par organisme**

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| CNFPT au titre de la cotisation | 61,4% |
| Autres organismes               | 5,5%  |
| Formation des apprentis         | 24,0% |
| Frais de déplacement            | 3,6%  |
| CNFPT au-delà de la cotisation  | 5,5%  |

**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent**

**> 2,6 jours par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| CNFPT cotisation obligatoire   | 77,2% |
| Autres organismes              | 18,3% |
| Collectivité                   | 0,0%  |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 4,6%  |

## 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 | -     | -          |
| Nombre de bénéficiaires               | -     | -          |

**L'action sociale**

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

## Relations sociales

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

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

**Nombre de réunions des instances**

|     |   |
|-----|---|
| CST | 4 |
| CAP | 0 |
| CCP | 0 |

➔ **La collectivité a engagé des négociations collectives.**

**Les principales négociations**

Déroulement des carrières et promotion professionnelle

Formation professionnelle et formation tout au long de la vie

## — Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 »

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>1. Absences compressibles :</b><br>Maladie ordinaire et accidents du travail | <b>2. Absences médicales :</b><br>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | <b>3. Absences Globales :</b><br>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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 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 : novembre 2023

Version 1





# FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

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

Part des agents absents

69,3% | 52  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

98 | 2 389  
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence\*

289 033 €  
5,68% des dépenses de fonctionnement

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

### Taux d'absentéisme

8,7%



Le taux d'absentéisme est de 9 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année.

### Taux d'exposition

69,3%



Le taux d'exposition est de 69 %, cela signifie que 69 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

130,7%



Le taux de fréquence est de 131 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 131 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité

24,4



L'indicateur de gravité est de 24, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 24 jours.

## Données absentéisme selon le statut (Emplois permanents)

### Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|

|      |       |        |      |
|------|-------|--------|------|
| 9,2% | 70,0% | 130,0% | 25,8 |
|------|-------|--------|------|

Part des agents absents

70,0% | 49  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

91 | 2 348  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|

|      |       |        |     |
|------|-------|--------|-----|
| 2,2% | 60,0% | 140,0% | 5,9 |
|------|-------|--------|-----|

Part des agents absents

60,0% | 3  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

7 | 41  
Nombre de jours d'absence

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

| Tranche d'âge   | Taux d'absentéisme | Taux d'exposition |
|-----------------|--------------------|-------------------|
| 65 ans et plus  |                    |                   |
| 60 à 64 ans     | 9,5%               | 114,3%            |
| 55 à 59 ans     | 9,9%               | 56,3%             |
| 50 à 54 ans     | 11,1%              | 61,9%             |
| 45 à 49 ans     | 9,8%               | 58,3%             |
| 40 à 44 ans     | 1,6%               | 100,0%            |
| 35 à 39 ans     | 3,6%               | 85,7%             |
| 30 à 34 ans     | 2,1%               | 80,0%             |
| 25 à 29 ans     | 9,8%               | 50,0%             |
| 20 à 24 ans     | 0,8%               | 100,0%            |
| moins de 20 ans |                    |                   |

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 11,12%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 114,29%

## 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  | 4,3%               | 120,0%            | 58,7%             | 13,1              |
| Pour accidents du travail imputables au service   | 0,2%               | 5,3%              | 5,3%              | 12,3              |
| Pour accidents du travail imputables au trajet  | 0,0%               | 0,0%              | 0,0%              | 0,0               |
| Pour maladie professionnelle ou contractée en service   | 2,7%               | 2,7%              | 2,7%              | 365,0             |
| Pour congé de maladie longue durée  | 0,0%               | 0,0%              | 0,0%              | 0,0               |
| Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie  | 1,6%               | 2,7%              | 2,7%              | 215,5             |
| 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                          | 2 jours d'arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | 1 jour d'arrêt par agent absent  |
| Pour accidents du travail imputables au trajet  | Aucun arrêt                      |

##### Contractuels permanents

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Pour maladie ordinaire                          | 2,3 jours d'arrêt 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 **4,3%**
- ▶ Taux d'exposition **58,7%**
- ▶ Taux de fréquence **120,0%**
- ▶ Gravité **13,1 jours par arrêt**
- ▶ **44** agents absents pour maladie ordinaire  
41 fonctionnaires 3 contractuels permanents

### Part des agents absents

**58,7%** | **44**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**90** | **1 179**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **58,57%** | Contractuels permanents **60,00%**

##### Selon le genre

Femmes **67,39%** | Hommes **44,83%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 25 à 29 ans, soit 9,8%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,2%**
- ▶ Taux d'exposition **5,3%**
- ▶ Taux de fréquence **5,3%**
- ▶ Gravité **12,3 jours par arrêt**
- ▶ **4** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
4 fonctionnaires

### Part des agents absents

**5,3%** | **4**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**4** | **49**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **5,71%** | Contractuels permanents **0,00%**

##### Selon le genre

Femmes **2,17%** | Hommes **10,34%**

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

|                 |             |
|-----------------|-------------|
| 65 ans et plus  | <b>0,0%</b> |
| 60 à 64 ans     | <b>0,0%</b> |
| 55 à 59 ans     | <b>0,0%</b> |
| 50 à 54 ans     | <b>0,2%</b> |
| 45 à 49 ans     | <b>0,7%</b> |
| 40 à 44 ans     | <b>0,0%</b> |
| 35 à 39 ans     | <b>0,0%</b> |
| 30 à 34 ans     | <b>0,0%</b> |
| 25 à 29 ans     | <b>0,0%</b> |
| 20 à 24 ans     | <b>0,0%</b> |
| Moins de 20 ans | <b>0,0%</b> |

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 0,7%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

|                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| ▶ Taux d'absentéisme | 1,6%                  |
| ▶ Taux d'exposition  | 2,7%                  |
| ▶ Taux de fréquence  | 2,7%                  |
| ▶ Gravité            | 215,5 jours par arrêt |
| ▶ 2 agents absents   |                       |
| 2 fonctionnaires     |                       |

### Part des agents absents

2,7% | 2  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

2 | 431  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

|                |                         |
|----------------|-------------------------|
| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
| 2,86%          | 0,00%                   |

#### Selon le genre

|        |        |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 4,35%  | 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     | 4,1% |
| 45 à 49 ans     | 2,6% |
| 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 4,1%

## 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

## 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.

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,0%**
- ▶ Taux d'exposition **0,2%**
- ▶ Taux de fréquence **0,2%**
- ▶ Gravité **6,0**
- ▶ **3** agents absents

### Part des agents absents

**60,0%** | **3**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**3** | **18**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes **75,00%**      Hommes **0,00%**

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

|                 |             |
|-----------------|-------------|
| 65 ans et plus  |             |
| 60 à 64 ans     |             |
| 55 à 59 ans     | <b>1,9%</b> |
| 50 à 54 ans     |             |
| 45 à 49 ans     |             |
| 40 à 44 ans     |             |
| 35 à 39 ans     | <b>0,0%</b> |
| 30 à 34 ans     |             |
| 25 à 29 ans     | <b>0,0%</b> |
| 20 à 24 ans     | <b>3,0%</b> |
| Moins de 20 ans | <b>0,0%</b> |

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,0%**
- ▶ Taux d'exposition **0,2%**
- ▶ Taux de fréquence **0,2%**
- ▶ Indice de gravité **6,0**

### Part des agents absents

**60,0%** | **3**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **18**

## 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

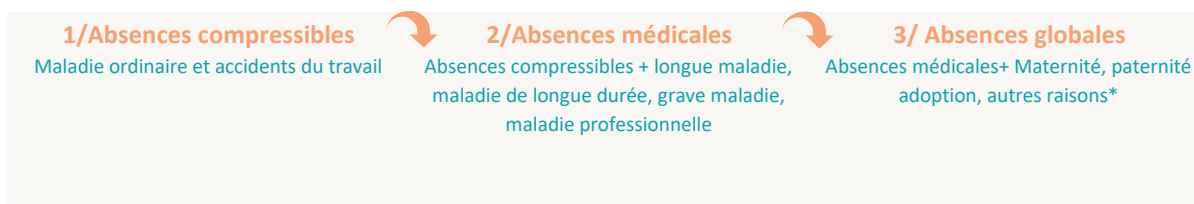
**0,0%** | **0**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **0**

## 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

|  |  |
|--|--|
| <b>Taux d'absentéisme</b><br>$\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$ | <b>Note de lecture</b><br>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.

|  |   |
|--|---|
| <b>Taux d'exposition</b><br>$\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$ | <b>Note de lecture</b><br>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.                                |
| <b>Taux de fréquence</b><br>$\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$       | <b>Note de lecture</b><br>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 |
| <b>Gravité</b><br>$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$             | <b>Note de lecture</b><br>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 : **novembre 2023**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

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

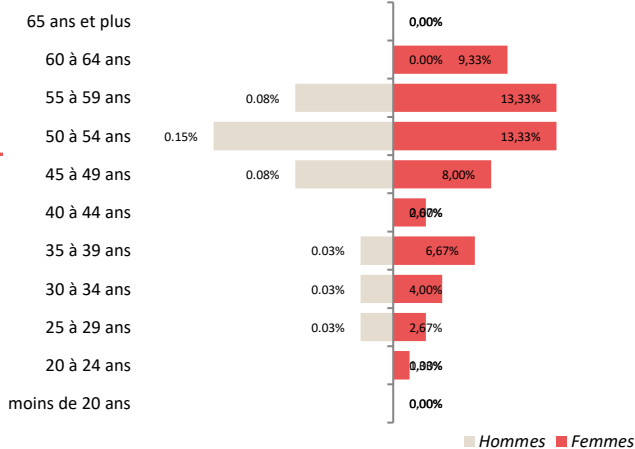
### Âge moyen des agents permanents

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires                    | 50,1 |
| Contractuels sur emploi permanent | 32,5 |
| Emplois permanents                | 49,0 |

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 33 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 9,2%               | 70,0%             | 130,0%            | 25,8              |

#### Part des agents absents

70,0% | 49  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

91 | 2 348  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 2,2%               | 60,0%             | 140,0%            | 5,9               |

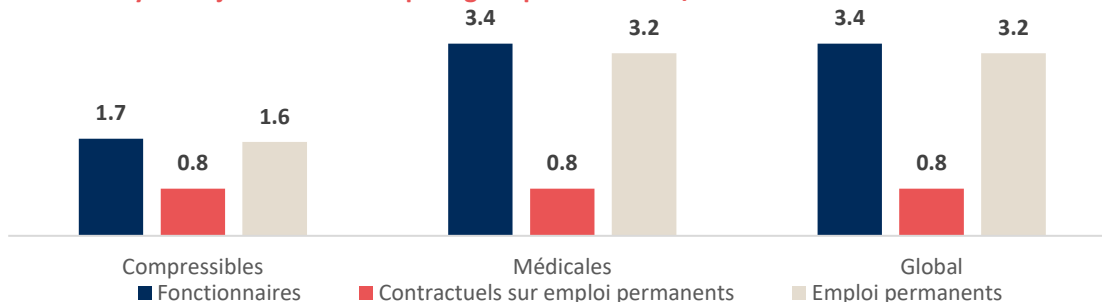
#### Part des agents absents

60,0% | 3  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

7 | 41  
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 |      |
|--|------|
| Médico-sociale                                     | 31,0 |
| Police municipale                                  | 25,0 |
| Technique  | 16,7 |
| Femmes   | 7,7  |
| Hommes   | 17,9 |
| Fonctionnaires                                     | 9,9  |
| Contractuels permanents                            | 45,2 |

## Télétravail

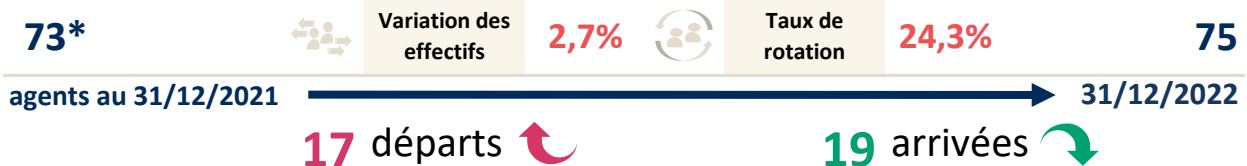
La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

|   |    |
|---|----|
| de manière régulière                        | 10 |
| depuis leur domicile ou un autre lieu privé | 10 |
| un jour par semaine                         | 7  |
| sur des jours fixes                         | 5  |
| sur des jours flottants                     | 5  |
| Administrative                              | 8  |
| Culturelle                                  | 2  |

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 24,3%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 5,33 pour 100 agents permanents

| Nombre d'arrêts           |     |
|---------------------------|-----|
| Accident de service       | 4,0 |
| Accident de trajet        | 0,0 |
| Maladies professionnelles | 2,0 |
| ATI** au cours de l'année | 2,0 |

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

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

|                                     | % sur le total des jours d'arrêt | Nb moyen de jours |
|-------------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Adjointes territoriales d'animation | 46,9%                            | 23                |
| Adjointes techniques                | 30,6%                            | 15                |
| Agents de maîtrise                  | 14,3%                            | 7                 |

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2022) ✓

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)** En cours

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

77

0 €

Dépenses liées à la formation

### Prévention

13 375 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

|  | Montant en € | Nombre de jours | Coût moyen |
|--|--------------|-----------------|------------|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention   | 0 €          | 5               | 0 €        |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  | 0 €          | 0               | -          |
| Formation dans le cadre des habilitations  | 0 €          | 72              | 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...) | 13 375 €     |                 |            |

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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

1

1,3%

des agents permanents

|             | Femmes | Hommes |
|-------------|--------|--------|
| Caégorie A  | 0      | 0      |
| Catégorie B | 1      | 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                     | 13,3                  | 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

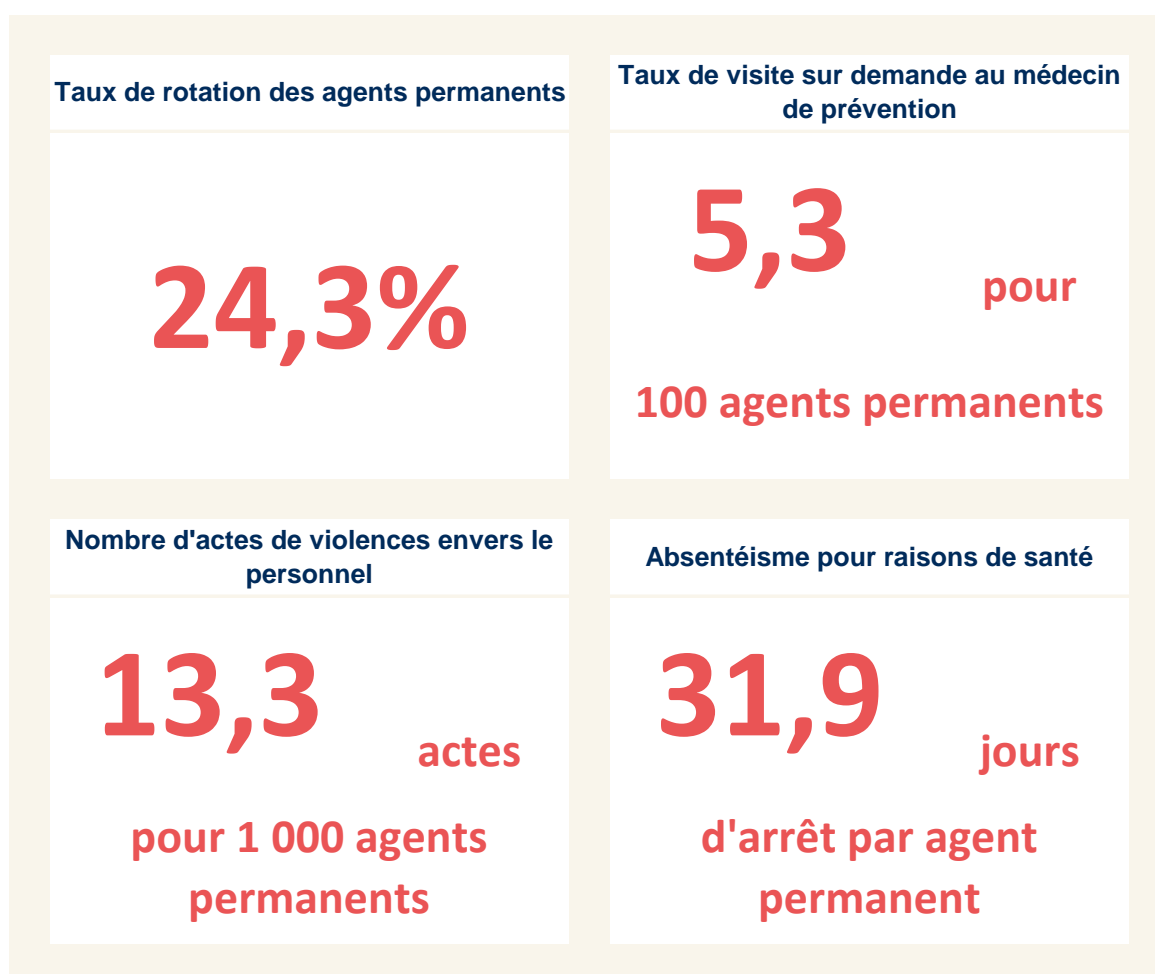
### La collectivité a été concernée par des grèves

|                                  | Nombre de jours de grève |
|----------------------------------|--------------------------|
| Sur mot d'ordre national         | 0                        |
| Sur mot d'ordre uniquement local | 0                        |
| Non précisé, autres              | 4                        |

### Droits syndicaux

|   | Heure de décharges d'activité de services |
|---|---|
| Auxquelles ont droit les organisations syndicales | -   |
| Nombre d'heures effectivement utilisées           | -   |

## - 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 : **novembre 2023**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2022

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

5 084 323 €

### Charges de personnel

3 272 259 €

### Part des charges de personnels

64,4%

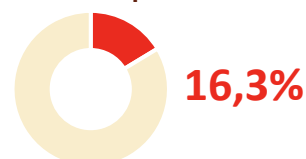
55,2%

Moyenne de la strate (2021)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

|  |             |
|--|-------------|
| Rémunérations annuelles brutes               | 2 164 785 € |
| Primes et indemnités versées                 | 353 652 €   |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires | 18 418 €    |
| Nouvelle Bonification Indiciaire             | 16 010 €    |

### Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 922 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

|                         |          |
|-------------------------|----------|
| Fonctionnaires          | 31 360 € |
| Contractuels permanents | 25 086 € |

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 360 €

### Moyenne selon la catégorie

|             |          |
|-------------|----------|
| Catégorie A | 56 312 € |
| Catégorie B | 32 673 € |
| Catégorie C | 27 864 € |

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 864 €

### Moyenne selon le genre

|        |          |
|--------|----------|
| Hommes | 34 621 € |
| Femmes | 28 213 € |

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 28 213 €

**Moyenne globale** 30 890 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 30 890 €

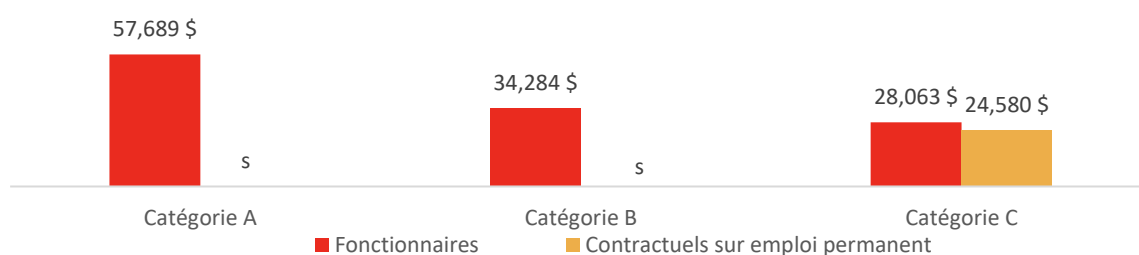
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

|             |        |
|-------------|--------|
| Catégorie A | -16,3% |
| Catégorie B | -23,8% |
| Catégorie C | -8,9%  |

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

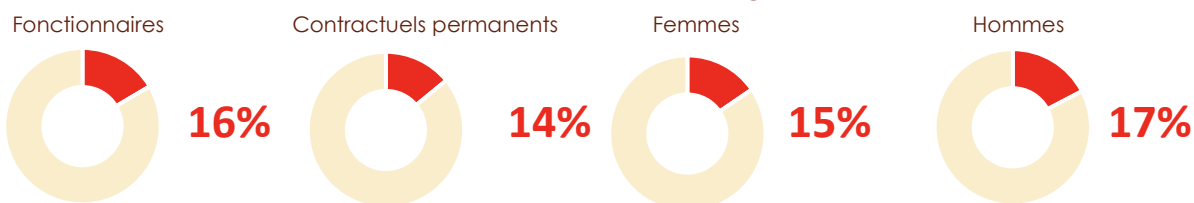


## Primes (Emplois permanents)

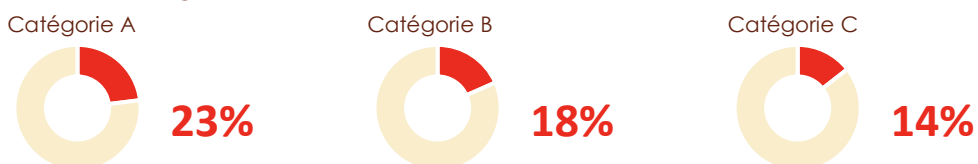
### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

|                               |                         |             |     |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|-----|
| Rémunération annuelle brute : | Rémunération statutaire | 1 756 574 € | 81% |
|                               | Primes                  | 353 652 €   | 16% |
|                               | SFT                     | 20 131 €    | 1%  |
|                               | HSC                     | 18 418 €    | 1%  |
|                               | NBI                     | 16 010 €    | 1%  |
| <b>2 164 785 €</b>            |                         |             |     |

### 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        | -           | 59 025 € | s           | -        | 29 241 €    | 30 277 € |
| Animation             | -           | -        | -           | -        | 25 473 €    | 27 043 € |
| Culturelle            | -           | -        | s           | -        | 26 550 €    | s        |
| Incendie secours      | -           | -        | -           | -        | -           | -        |
| Médico-sociale        | s           | -        | 26 568 €    | -        | -           | -        |
| Médico-technique      | -           | -        | -           | -        | -           | -        |
| Police municipale     | -           | -        | -           | -        | s           | s        |
| Sociale               | s           | s        | -           | -        | 27 699 €    | -        |
| Sportive              | -           | -        | -           | -        | -           | -        |
| Technique             | -           | s        | -           | 36 241 € | 26 093 €    | 28 206 € |
| Moyenne toute filière | s           | 58 688 € | 29 268 €    | 36 241 € | 26 965 €    | 29 374 € |

| Part des primes | Catégorie A |        | Catégorie B |        | Catégorie C |        |
|-----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                 | Femmes      | Hommes | Femmes      | Hommes | Femmes      | Hommes |
|                 | 16,7%       | 25,2%  | 19,8%       | 17,2%  | 14,6%       | 14,2%  |

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

|                   | Nb h. |        | Nb h. |
|-------------------|-------|--------|-------|
| Médico-sociale    | 30,99 | Femmes | 7,7   |
| Police municipale | 25,00 | Hommes | 17,9  |
| Technique         | 16,70 |        |       |

## 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 : **novembre 2023**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1



## FOCUS RASSCT 2022

### Les accidents de **service** (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

4

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

49

4

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

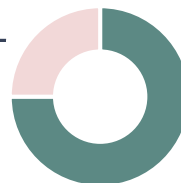
12

| Filières          | Hommes | Femmes | Ensemble | %   |
|-------------------|--------|--------|----------|-----|
| Administrative    | 0      | 0      | 0        |     |
| Animation         | 1      | 0      | 1        | 25% |
| 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        | 25% |
| Sportive          | 0      | 0      | 0        |     |
| Technique         | 2      | 0      | 2        | 50% |
| Ensemble          | 3      | 1      | 4        |     |

► Selon le genre

Femmes 25,0%

Hommes 75,0%

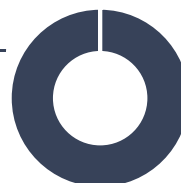


► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%



Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

5,3%

Taux de fréquence

5,3%

Indice de gravité

12,3

### Les accidents de **trajet** (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 maladies professionnelles

Nombre de maladies

2

Nombre de jours d'absence

730

Nombre de jours par maladie

365

en moyenne

| Filières          | Femmes   | Hommes   | Ensemble | %   |
|-------------------|----------|----------|----------|-----|
| Administrative    | 0        | 0        | 0        |     |
| Animation         | 0        | 0        | 0        |     |
| Culturelle        | 1        | 0        | 1        | 50% |
| 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        | 1        | 1        | 50% |
| <b>Ensemble</b>   | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |     |

▸ Selon le genre

Femmes 50,0%

Hommes 50,0%



▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%



Taux d'absentéisme

2,7%

Taux d'exposition

2,7%

Taux de fréquence

2,7%

Indice de gravité

365,0

## Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

0 0

0 0

0 0

0 0

0 0

0 0

0 0

0 0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0 en ETPR

Assistants de prévention\*

1

Médecins de prévention\*\*

0

Conseillers de prévention\*

0

Infirmiers\*\*

0

ACFI\*

0

Autres personnels\*

0

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR



## Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

77

13 375 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

|  | Montant en € | Nombre de jours | Coût moyen |
|--|--------------|-----------------|------------|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention   | 0 €          | 5               | 0 €        |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  | 0 €          | 0               | -          |
| Formation dans le cadre des habilitations  | 0 €          | 72              | 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...) | 13 375 €     |                 |            |

## Documents et démarches de prévention

|  |   |          |
|--|---|----------|
| Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2022)           | ✓ |          |
| Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>           | ✗ |          |
| Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>                        | ✓ |          |
| Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b> | ✗ | En cours |
| Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>            | ✓ |          |
| Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>   | ✓ |          |

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

4

### Nombre de réunions du FSSSCT

0

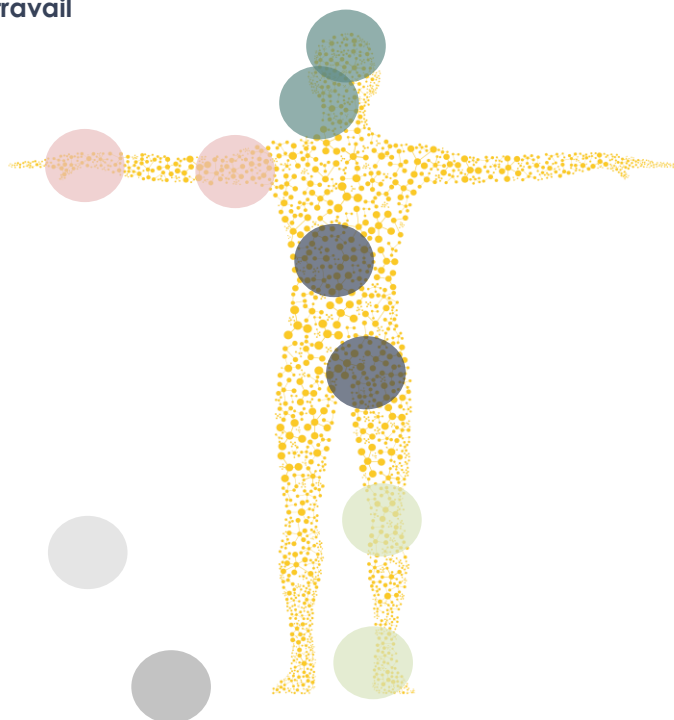
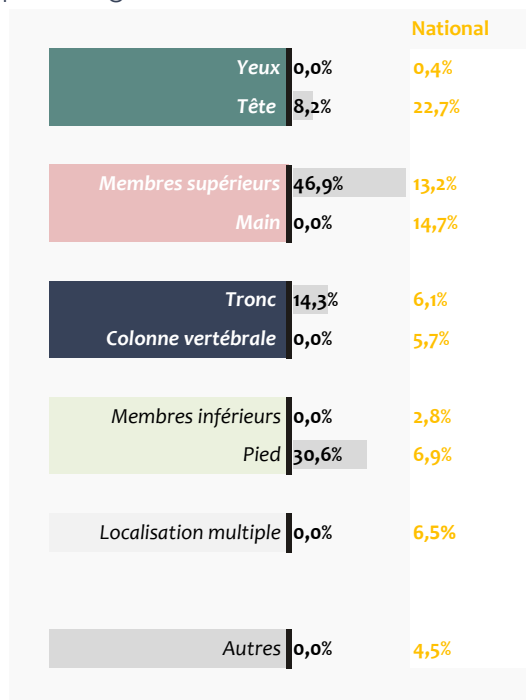
0  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

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

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

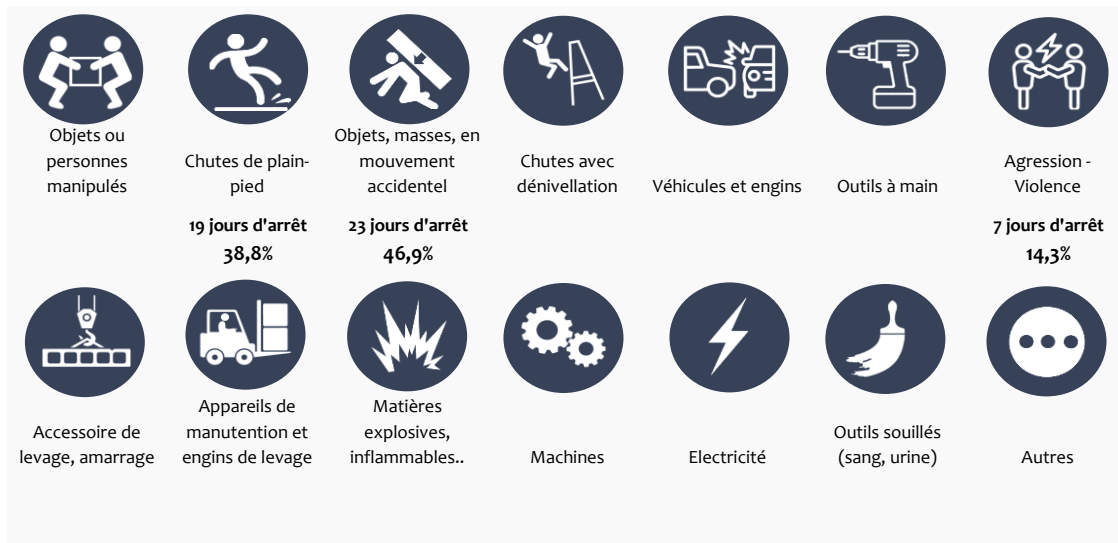


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



► Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentant 46,9% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail

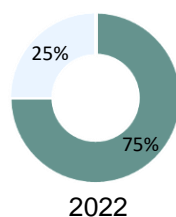


- ▶ Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (46,9% des jours d'arrêts)

## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



- ▶ La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (77,55% des jours d'arrêts)

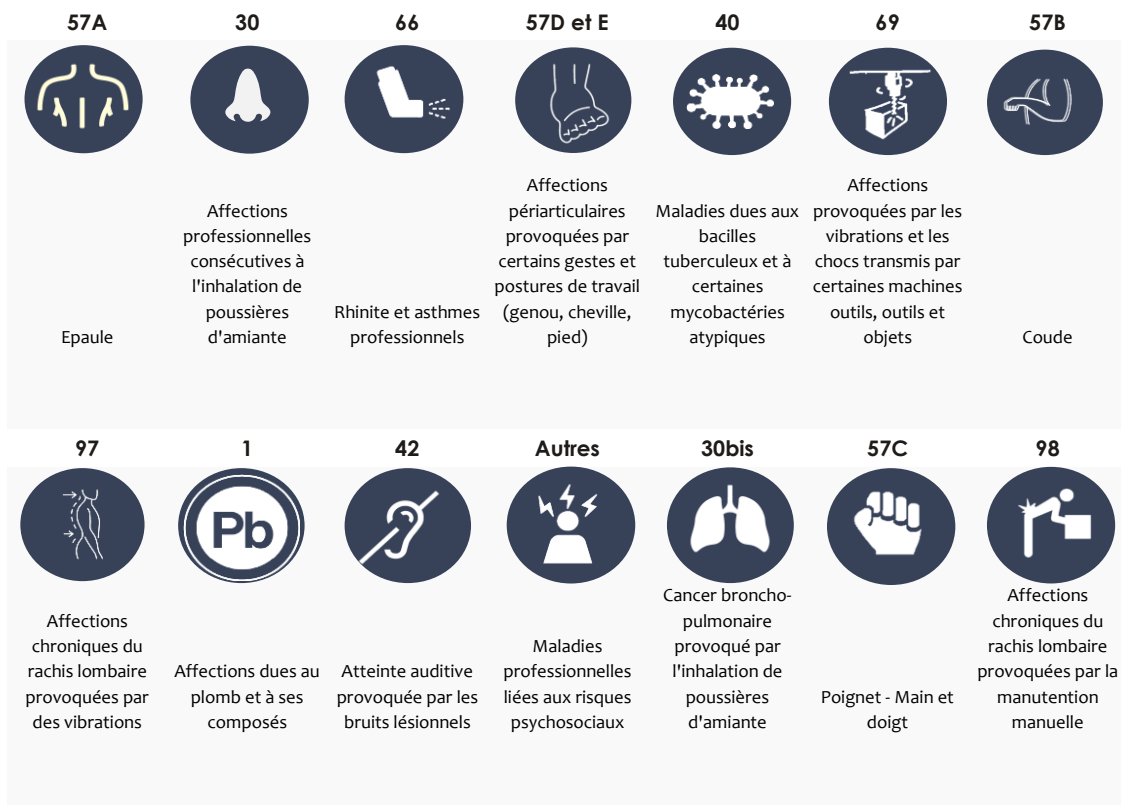


## Les maladies professionnelles

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

## — Réalisation

---

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



Date de publication : **novembre 2023**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1