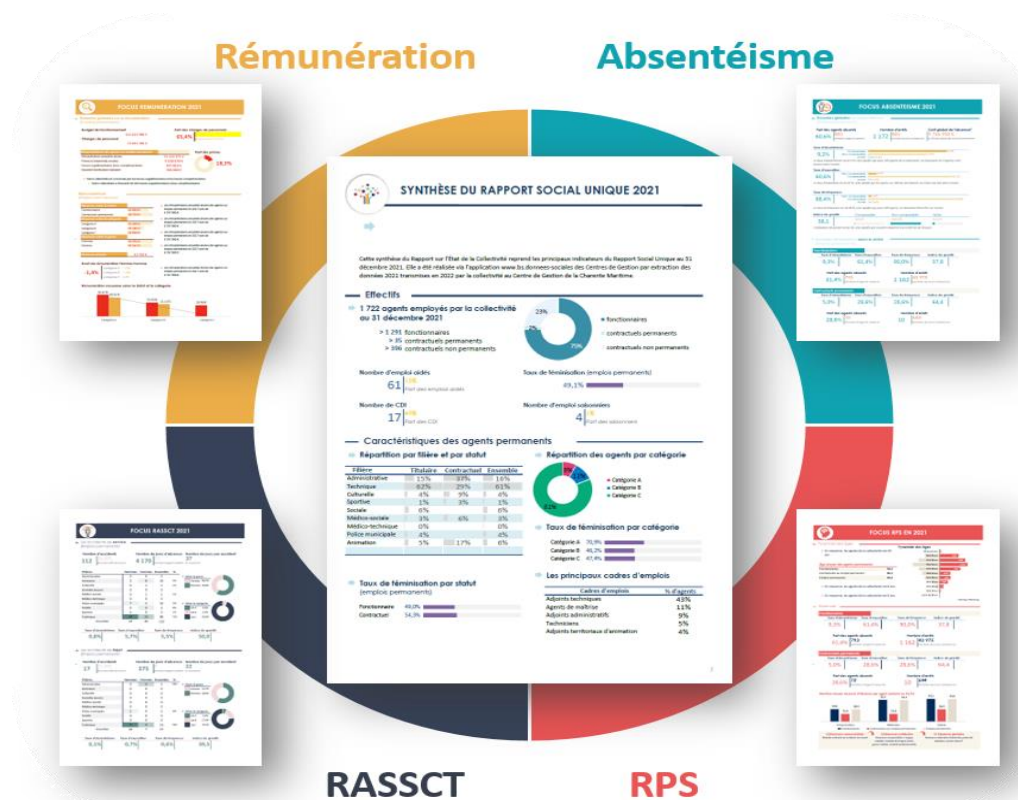


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CA LE GRAND PERIGUEUX

2023



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : **04/10/2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Dordogne



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



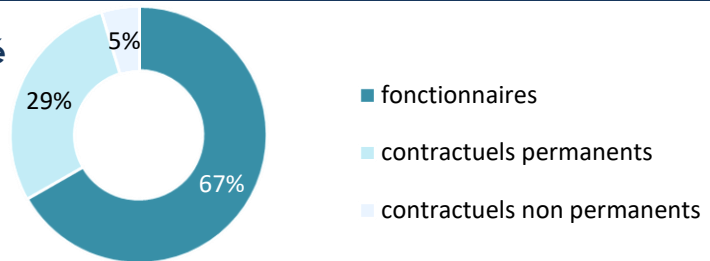
CA LE GRAND PERIGUEUX

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 Dordogne.

Effectifs

➔ 532 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 355 fonctionnaires
- > 152 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

1 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

78,5%

Nombre de CDI

16 | 11%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

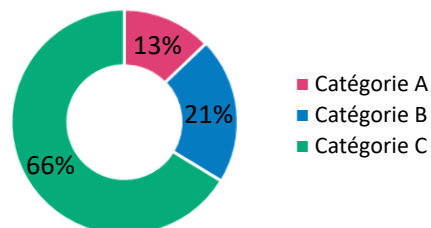
11 | 2%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|----------------|-----------|-------------|----------|
| Administrative | 19% | 8% | 16% |
| Technique | 34% | 21% | 30% |
| Sportive | 3% | 1% | 2% |
| Sociale | 7% | 2% | 6% |
| Médico-sociale | 15% | 7% | 12% |
| Animation | 22% | 61% | 34% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 75,4%
Catégorie B 78,3%
Catégorie C 79,2%

➔ Les principaux cadres d'emplois

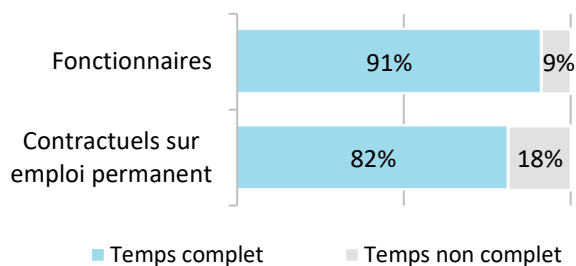
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------------|------------|
| Adjoints territoriaux d'animation | 32% |
| Adjoints techniques | 20% |
| Auxiliaires de puériculture | 10% |
| Adjoints administratifs | 9% |
| Attachés | 4% |

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

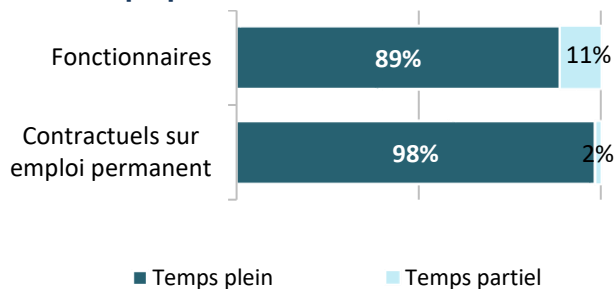
Fonctionnaire 77,2%
Contractuel 81,6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



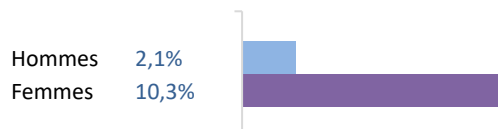
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|-----------|---------------|----------------|-------------|
| Animation | 31,6% | Animation | 28,0% |
| Technique | 5,0% | Administrative | 8,3% |
| | | Technique | 3,1% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



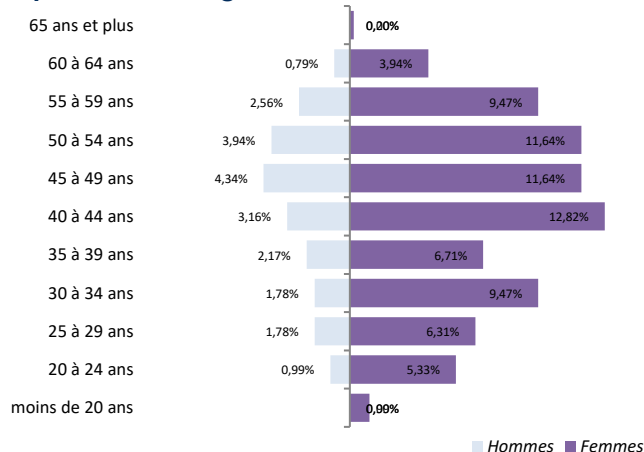
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

| | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 46,4 |
| Contractuels sur emploi permanent | 36,3 |
| Emplois permanents | 43,4 |

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 510,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

| | |
|---|-------|
| > Fonctionnaires | 374,0 |
| > Contractuels sur emploi permanent | 110,5 |
| > Contractuels sur emploi non permanent | 26,0 |

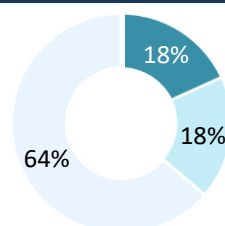
Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie A | 68,5 |
| Catégorie B | 104,1 |
| Catégorie C | 311,9 |

Positions particulières

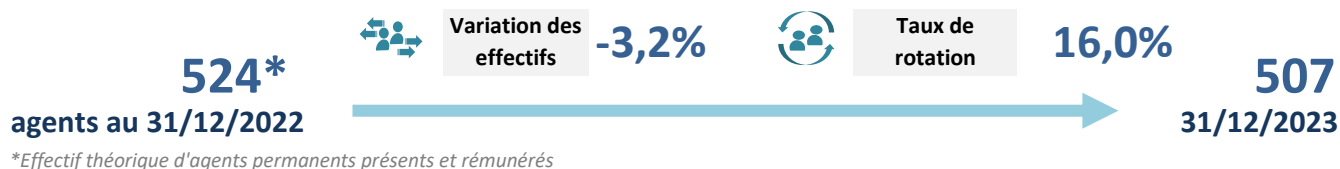
6,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



91 départs

74 arrivées

Principaux motifs

| | |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 50% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 16% |
| Démission | 9% |
| Départ à la retraite | 5% |
| Mutation (changement de collectivité) | 5% |

Principaux motifs

| | |
|--|-----|
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 46% |
| Remplaçants | 24% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 16% |
| Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas | 4% |
| Par voie de détachement d'agents de la FPH | 2% |

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,4%

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

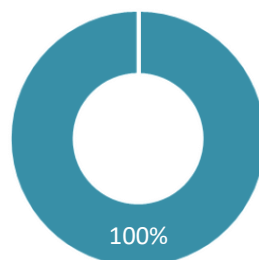
2 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

7,9%

Part des agents avec promotion interne

0,8%



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

| | Femmes | |
|-----------------------|--------|---|
| Sanctions 1er groupe | 1 | 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

2 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 39% des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------|--------------|---|---|
| Budget de fonctionnement* | 55 120 706 € | Charges de personnel* | 21 358 333 € | ➔ | Soit 38,75 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | | |

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

| | | |
|-----------------------------|-------------------------|--------------|
| Rémunération annuelle brute | Rémunération statutaire | 10 961 830 € |
| | Primes | 1 952 923 € |
| | SFT | 101 492 € |
| | HSC | 30 376 € |
| | NBI | 56 437 € |
| 13 103 058 € | | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 39 983 € | 26 408 € | 32 221 € | s | 26 121 € | 23 373 € |
| Animation | - | - | 31 910 € | - | 19 810 € | 22 628 € |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | 42 760 € | s | 26 551 € | 30 558 € | 32 383 € | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 33 273 € | 20 897 € | - | - | 23 718 € | - |
| Sportive | - | - | 29 792 € | s | 29 503 € | - |
| Technique | 50 652 € | 41 923 € | 32 204 € | 23 654 € | 26 057 € | 32 274 € |
| Moyenne toute filière | 39 549 € | 32 376 € | 29 232 € | 27 032 € | 23 972 € | 23 973 € |

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 14,9 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Fonctionnaires | 15,76% |
| Contractuels sur emploi permanent | 11,75% |
| Emplois permanents | 14,90% |

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 1 721,13 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

| Montant annuel moyen par ETPR | Fonctionnaires | | | | | | Contractuels sur emploi permanents | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-----|----------|------|-----|----------|------------------------------------|-----|----------|------|-----|----------|
| | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA | IFSE | CIA | Part CIA |
| Catégorie A | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Catégorie B | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Catégorie C | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 14,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,1 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) | 4,02% | 1,68% | 3,32% | 0,47% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,66% | 1,70% | 5,87% | 0,47% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,48% | 2,06% | 6,55% | 0,47% |

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 37,41 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

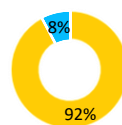
➔ 26 accidents du travail déclarés

5,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

33 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

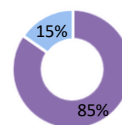
➔ 42% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



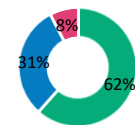
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Technique Animation Médico-sociale Administrative Sportive

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

32 | 6,3%
Part des BOETH sur emploi permanent

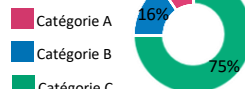
Genre



Statut



Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 573 486 €

565 317 €

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

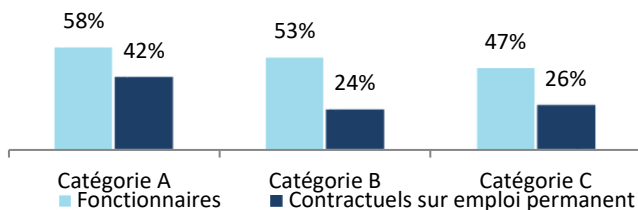
Formation

➔ 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 41,0%

Hommes 51,4%

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

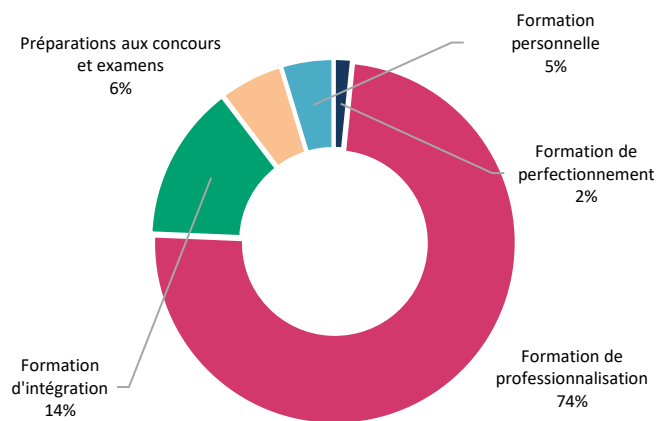


Le budget consacré à la formation est de **216 548 €**

Répartition des dépenses par organisme

| | |
|---------------------------------|-------|
| CNFPT au titre de la cotisation | 53,9% |
| Autres organismes | 40,7% |
| Formation des apprentis | 1,7% |
| Frais de déplacement | 3,7% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|--------------------------------|-------|
| CNFPT cotisation obligatoire | 43,0% |
| Autres organismes | 57,0% |
| Collectivité | 0,0% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

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 | - | 228 € |
| Nombre de bénéficiaires | - | 267 |

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 | 7 |
| CAP | 0 |
| CCP | 1 |

➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

Accompagnement social des mesures de réorganisation des services

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 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 : octobre 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents

53,5% | 271
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

261 | 12 126
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

2 306 083 €
2,56% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

6,6%

Compressible

Autres

3,3%

0,7%

Le taux d'absentéisme est de 7 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 7 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

53,5%

Compressible

Autres

45,2%

3,7%

4,5%

Le taux d'exposition est de 53 %, cela signifie que 53 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

51,5%

Compressible

Autres

45,8%

3,7%

2,0%

Le taux de fréquence est de 51 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 51 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

46,5

Compressible

Non compressible

Autre

26,48

248,87

125,45

L'indicateur de gravité est de 46, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 46 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

8,5%

Taux d'exposition

57,7%

Taux de fréquence

54,9%

Indice de gravité

56,3

Part des agents absents

57,7% | 205
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

195 | 10 985
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

2,1%

Taux d'exposition

43,4%

Taux de fréquence

43,4%

Indice de gravité

17,3

Part des agents absents

43,4% | 66
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

66 | 1 142
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

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

| Tranche d'âge | Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | |
|-----------------|--------------------|-------------------|---|
| 65 ans et plus | 37,5% | 100,0% | ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 37,53% |
| 60 à 64 ans | 14,8% | 41,7% | |
| 55 à 59 ans | 9,5% | 60,7% | |
| 50 à 54 ans | 8,5% | 62,0% | |
| 45 à 49 ans | 8,0% | 53,1% | |
| 40 à 44 ans | 5,3% | 44,4% | ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100% |
| 35 à 39 ans | 5,5% | 62,2% | |
| 30 à 34 ans | 3,4% | 57,9% | |
| 25 à 29 ans | 2,3% | 43,9% | |
| 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 | 2,9% | 43,2% | 43,0% | 24,3 |
| Pour accidents du travail imputables au service | 0,4% | 2,4% | 2,0% | 66,6 |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | 0,0% | 0,2% | 0,2% | 13,0 |
| Pour maladie professionnelle ou contractée en service | 0,2% | 0,4% | 0,4% | 169,0 |
| Pour congé de maladie longue durée | 1,1% | 1,2% | 1,2% | 333,8 |
| Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie | 1,3% | 2,0% | 2,0% | 237,6 |
| Pour disponibilité d'office pour raison de santé | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour maternité et adoption (1) | 0,4% | 2,0% | 2,0% | 80,8 |
| Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |

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

Selon le statut

Fonctionnaires

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

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **2,9%**
- Taux d'exposition **43,0%**
- Taux de fréquence **43,2%**
- Gravité **24,3 jours par arrêt**
- **218** agents absents pour maladie ordinaire
158 fonctionnaires 60 contractuels permanents

Part des agents absents

43,0% | **218**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

219 | **5 331**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **44,51%** Contractuels permanents **39,47%**

Selon le genre

Femmes **45,98%** Hommes **32,11%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 4,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,4%**
- Taux d'exposition **2,2%**
- Taux de fréquence **2,6%**
- Gravité **62,5 jours par arrêt**
- **11** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
9 fonctionnaires 2 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

2,2% | **11**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

13 | **812**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **2,54%** Contractuels permanents **1,32%**

Selon le genre

Femmes **2,26%** Hommes **1,83%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|-----------------|-------------|
| 65 ans et plus | 0,0% |
| 60 à 64 ans | 0,0% |
| 55 à 59 ans | 0,1% |
| 50 à 54 ans | 1,2% |
| 45 à 49 ans | 1,4% |
| 40 à 44 ans | 0,0% |
| 35 à 39 ans | 0,2% |
| 30 à 34 ans | 0,1% |
| 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 45 à 49 ans, soit 1,4%

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 | 2,4% |
| ➤ Taux d'exposition | 3,4% |
| ➤ Taux de fréquence | 3,4% |
| ➤ Gravité | 258,3 jours par arrêt |
| ➤ 17 agents absents | |
| 16 fonctionnaires | 1 Contractuel sur emploi permanent |

3,4% | 17
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
17 | 4 391
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

| | |
|----------------|-------------------------|
| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
| 4,51% | 0,66% |

Selon le genre

| | |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 3,27% | 3,67% |

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|-----------------|-------|
| 65 ans et plus | 37,5% |
| 60 à 64 ans | 12,5% |
| 55 à 59 ans | 5,9% |
| 50 à 54 ans | 2,0% |
| 45 à 49 ans | 1,8% |
| 40 à 44 ans | 2,5% |
| 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 65 ans et plus, soit 37,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ➤ Taux d'absentéisme | 0,4% |
| ➤ Taux d'exposition | 2,0% |
| ➤ Taux de fréquence | 2,0% |

Part des agents absents

2,0% | 10
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 808

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

Chiffres clés (emplois permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ➤ Taux d'absentéisme | 0,2% |
| ➤ Taux d'exposition | 2,6% |
| ➤ Taux de fréquence | 0,0% |

Part des agents absents

2,6% | 13
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 447

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ➤ Taux d'absentéisme | 0,5% |
| ➤ Taux d'exposition | 0,1% |
| ➤ Taux de fréquence | 0,1% |
| ➤ Gravité | 4,3 |
| ➤ 6 agents absents | |

Part des agents absents

24,0% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

10 | 43
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le genre

| | |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 23,81% | 25,00% |

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

| | |
|----------------|------|
| 65 ans et plus | 1,4% |
| 60 à 64 ans | 2,0% |
| 55 à 59 ans | |
| 50 à 54 ans | 0,0% |
| 45 à 49 ans | 0,0% |
| 40 à 44 ans | |

| | |
|-----------------|------|
| 35 à 39 ans | |
| 30 à 34 ans | |
| 25 à 29 ans | 0,2% |
| 20 à 24 ans | 0,2% |
| Moins de 20 ans | 0,0% |

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

| | |
|----------------------|------|
| ‣ Taux d'absentéisme | 0,5% |
| ‣ Taux d'exposition | 0,1% |
| ‣ Taux de fréquence | 0,1% |
| ‣ Indice de gravité | 4,3 |

Part des agents absents

24,0% | **6**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 43

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

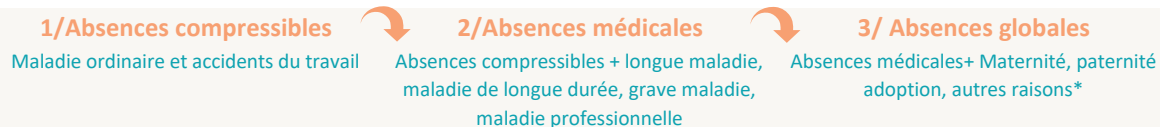
0,0% | **0**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 0

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'abences" identifiés



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

▸ Les indicateurs d'absences

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

Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Dordogne

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

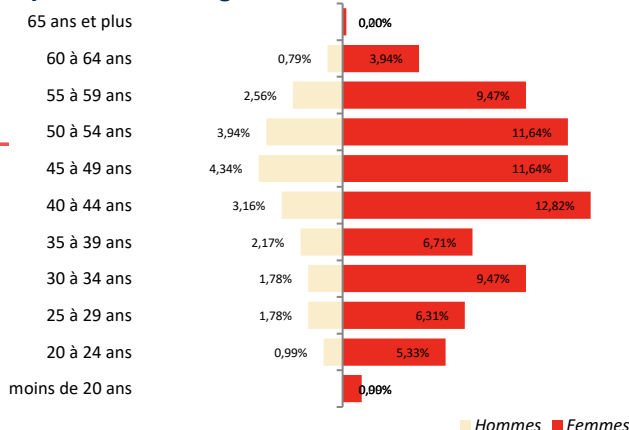
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

| | |
|-----------------------------------|------|
| Fonctionnaires | 46,4 |
| Contractuels sur emploi permanent | 36,3 |
| Emplois permanents | 43,4 |

- En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 36 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 8,5% | 57,7% | 54,9% | 56,3 |

Part des agents absents

57,7% | 205
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

195 | 10 985
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 2,1% | 43,4% | 43,4% | 17,3 |

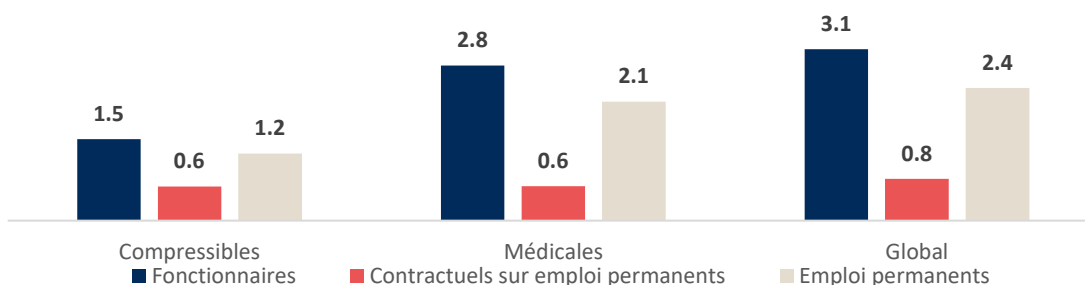
Part des agents absents

43,4% | 66
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

66 | 1 142
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

| | |
|-------------------------|-----|
| Technique | 5,5 |
| Animation | 4,6 |
| Sportive | 4,1 |
| Femmes | 1,6 |
| Hommes | 9,2 |
| Fonctionnaires | 2,1 |
| Contractuels permanents | 6,4 |

Télétravail

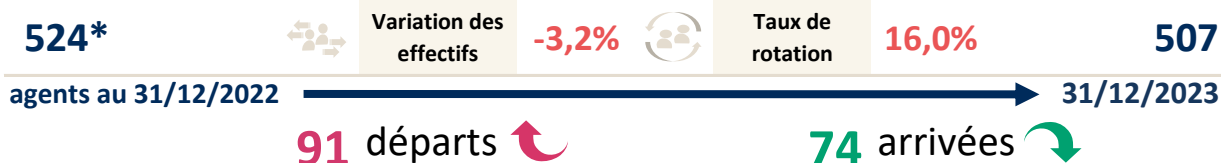
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

| | |
|---|----|
| depuis leur domicile ou un autre lieu privé | 74 |
| avec leur équipement personnel | 74 |
| un jour par semaine | 74 |
| Administrative | 67 |

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 16%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,56 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts

| | |
|---------------------------|------|
| Accident de service | 12,0 |
| Accident de trajet | 1,0 |
| 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 techniques | 69,2% | 60 |
| Auxiliaires de puériculture | 19,2% | 33 |
| Adjointes territoriales d'animation | 11,6% | 17 |

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023) ✓
- 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

10

8 169 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

565 317 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

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

7 020 €

4

1 755 €

Formation dans le cadre des habilitations

1 149 €

6

192 €

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...)

565 317 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Catégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

15

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 | 9,9 | 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 | 486 | Auxquelles ont droit les organisations syndicales | - |
| Sur mot d'ordre uniquement local | 0 | Nombre d'heures effectivement utilisées | - |
| Non précisé, autres | 0 | | |

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le

Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Dordogne

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

55 120 706 €

Charges de personnel

21 358 333 €

Part des charges de personnels

38,7% | 27,1%
Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

13 103 058 €

Primes et indemnités versées

1 952 923 €

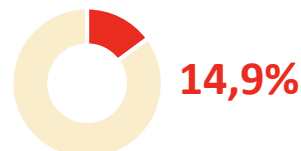
Heures supplémentaires et/ou complémentaires

30 376 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

56 437 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 1 721 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

27 542 €

Contractuels permanents

25 362 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

38 137 €

Catégorie B

28 955 €

Catégorie C

23 972 €

Moyenne selon le genre

Hommes

30 043 €

Femmes

26 171 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 27 542 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 23 972 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 26 171 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 27 045 €

Moyenne globale

27 045 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

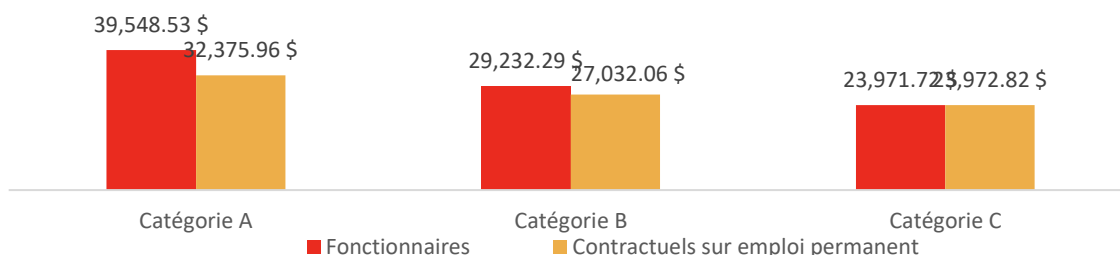
Catégorie A -40%

Catégorie B -4,3%

Catégorie C -11,3%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :

13 103 058 €

Rémunération statutaire 10 961 830 €

Primes 1 952 923 €

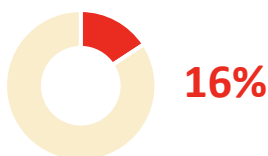
SFT 101 492 €

HSC 30 376 €

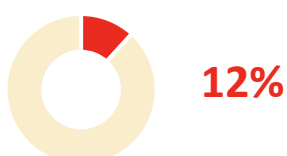
NBI 56 437 €

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre

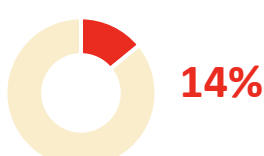
Fonctionnaires



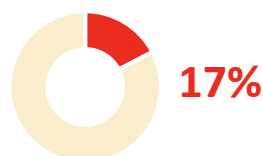
Contractuels permanents



Femmes



Hommes



Selon la catégorie

Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Rémunérations et primes selon le genre

(Emplois permanents)

| Filières | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 32 920 € | 54 474 € | 32 283 € | s | 25 137 € | 28 718 € |
| Animation | - | - | 30 902 € | s | 21 072 € | 21 200 € |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | 43 269 € | - | 27 054 € | s | 32 383 € | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | 31 134 € | s | - | - | 23 718 € | - |
| Sportive | - | - | 28 480 € | 30 040 € | s | s |
| Technique | 46 381 € | 46 774 € | 31 666 € | 29 344 € | 26 188 € | 27 343 € |
| Moyenne toute filière | 35 068 € | 49 078 € | 28 666 € | 29 910 € | 23 376 € | 26 023 € |

| Part des primes | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| | 20,0% | 25,8% | 15,9% | 18,6% | 11,4% | 13,5% |

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

| | Nb h. | | Nb h. |
|-----------|-------|--------|-------|
| Technique | 5,54 | Femmes | 1,6 |
| Animation | 4,64 | Hommes | 9,2 |
| Sportive | 4,06 | | |

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

| Filières | Fonctionnaires | | | | | |
|----------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |

| Filières | Contractuels sur emploi permanent | | | | | |
|----------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

| Filières | IFSE | | | | | | CIA | | | | | |
|----------|----------------|---|---|--------------|---|---|----------------|---|---|--------------|---|---|
| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Fonctionnaires | | | Contractuels | | |
| | A | B | C | A | B | C | A | B | C | A | B | C |

Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Dordogne

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

24

45,8%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

852

10

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

36

| Filières | Hommes | Femmes | Ensemble | % |
|-------------------|--------|--------|----------|-----|
| Administrative | 0 | 2 | 2 | 8% |
| Animation | 0 | 6 | 6 | 25% |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 5 | 5 | 21% |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 1 | 0 | 1 | 4% |
| Technique | 2 | 8 | 10 | 42% |
| Ensemble | 3 | 21 | 24 | |

Selon le genre

Femmes 87,5%

Hommes 12,5%

Selon la catégorie

Cat A 4,2%

Cat B 33,3%

Cat C 62,5%

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

2,0%

Taux de fréquence

2,4%

Indice de gravité

66,6

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

2

50,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

13

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

7

| Filières | Hommes | Femmes | Ensemble | % |
|-------------------|--------|--------|----------|-----|
| Administrative | 0 | 0 | 0 | |
| Animation | 0 | 1 | 1 | 50% |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 1 | 0 | 1 | 50% |
| Ensemble | 1 | 1 | 2 | |

Selon le genre

Femmes 50,0%

Hommes 50,0%

Selon la catégorie

Cat A 50,0%

Cat B 0,0%

Cat C 50,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,2%

Taux de fréquence

0,2%

Indice de gravité

13,0

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

9

Nombre de jours d'absence

1 638

Nombre de jours par maladie

182

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 | 1 | 0 | 1 | 11% |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 2 | 0 | 2 | 22% |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 6 | 0 | 6 | 67% |
| Ensemble | 9 | 0 | 9 | |

► Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

► Selon la catégorie

Cat A 33,3%

Cat B 0,0%

Cat C 66,7%

Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

0,4%

Taux de fréquence

0,4%

Indice de gravité

169,0

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

demande

- % des propositions acceptées

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

14 1

0 0

0 0

1 0

0 0

0 0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0
en ETPR

Assistants de prévention*

0

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

1

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

10

573 486 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

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

7 020 €

4

1 755 €

Formation dans le cadre des habilitations

1 149 €

6

192 €

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...)

565 317 €

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023)



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

8

Nombre de réunions du FSSST

3

4

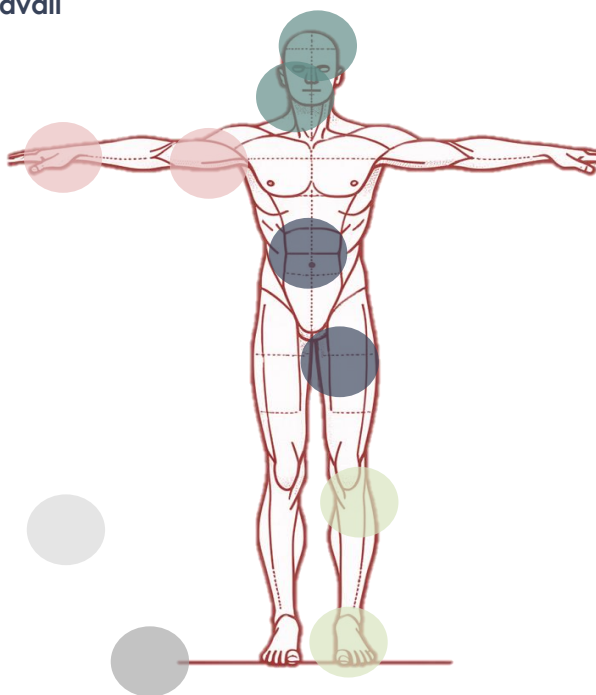
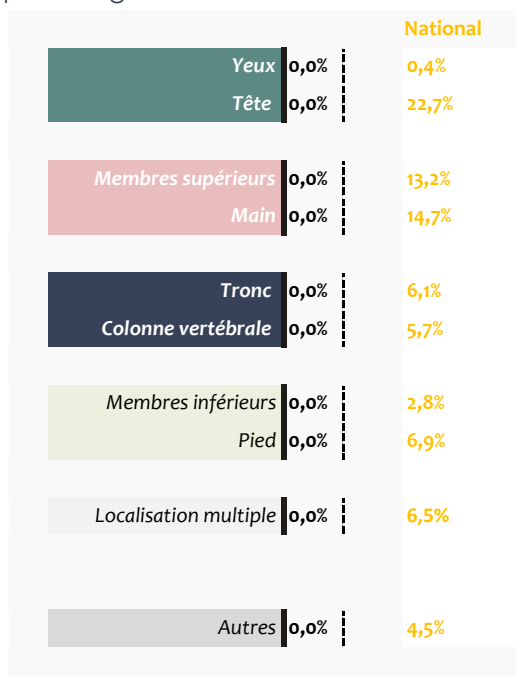
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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**

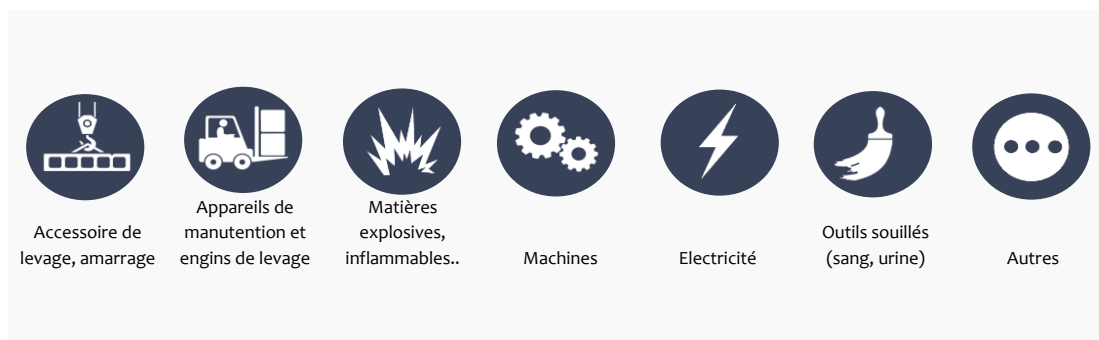


Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**



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





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



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

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|---|
| 57A | 30 | 66 | 57D et E | 40 | 69 | 57B |
| | | | | | | |
| Epaule | Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | Rhinite et asthmes professionnels | Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (genou, cheville, pied) | Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques | Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines outils, outils et objets | Coude |
| 97 | 1 | 42 | Autres | 30bis | 57C | 98 |
| | | | | | | |
| Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations | Affections dues au plomb et à ses composés | Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels | Maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux | Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante | Poignet - Main et doigt | Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle |

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service



Existence d'un diagnostic RPS



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



Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive



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



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

0

| | |
|--|---|
| Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du 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 : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Dordogne

Version 1