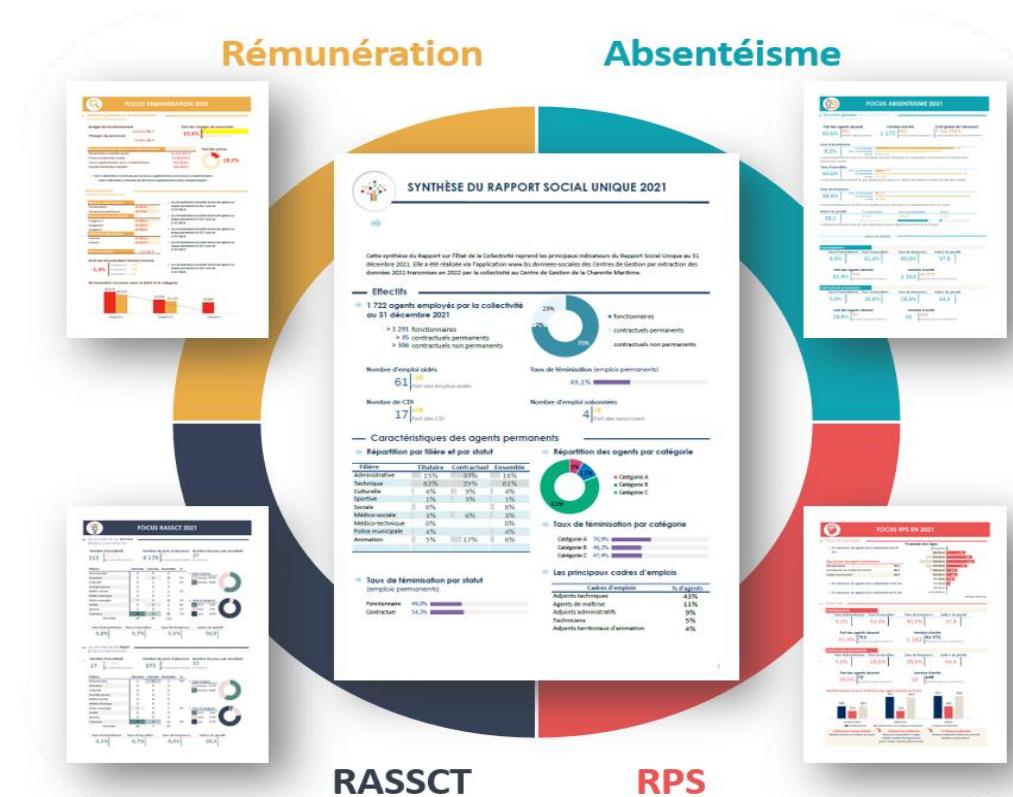


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CA LE GRAND PERIGUEUX

2023



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



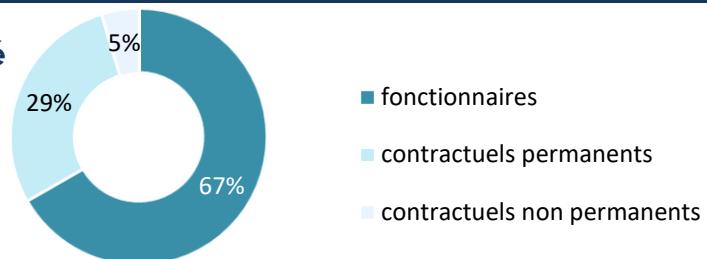
## CA LE GRAND PERIGUEUX

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.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) 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

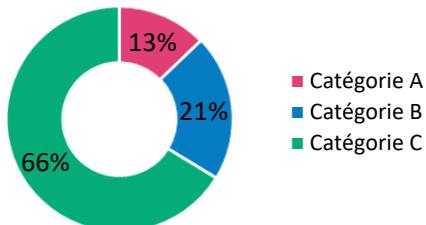
11 | 2%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### 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% 

#### Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

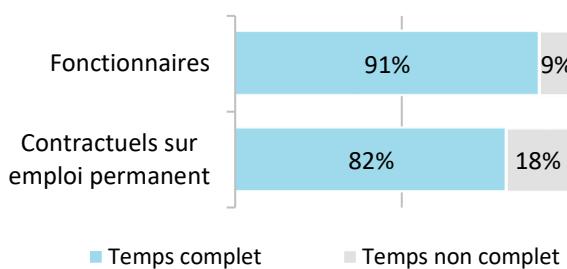
Fonctionnaire 77,2%   
 Contractuel 81,6% 

#### Les principaux cadres d'emplois

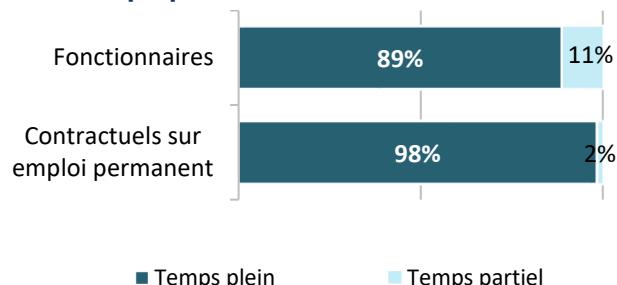
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints territoriaux d'animation	32%
Adjoints techniques	20%
Auxiliaires de puériculture	10%
Adjoints administratifs	9%
Attachés	4%

## — Temps de travail des agents permanents

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



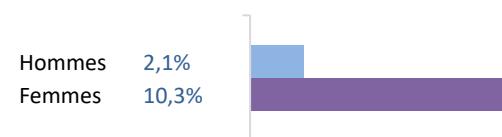
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➡ 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

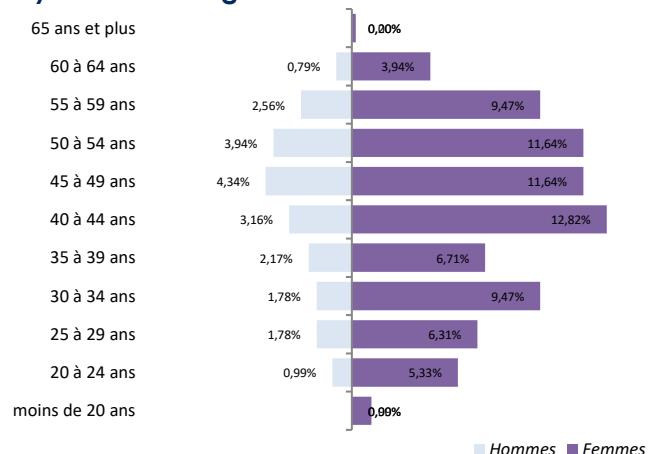


## — Pyramide des âges

### ➡ 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 Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

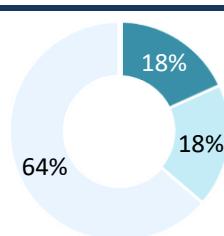
> Fonctionnaires	374,0
> Contractuels sur emploi permanent	110,5
> Contractuels sur emploi non permanent	26,0

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

524\*  
agents au 31/12/2022



Variation des effectifs

-3,2%



Taux de rotation

16,0%

507

31/12/2023

\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

91 départs ↗

#### 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%

74 arrivées ↘

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	46%
Remplaçants	24%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	16%
Réintroduction 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

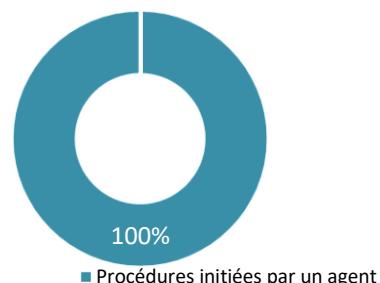
50,4%

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

### Part des agents avec avancement de grade

7,9%

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



### Sanctions disciplinaires

3 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires Femmes

	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	<b>39 549 €</b>	<b>32 376 €</b>	<b>29 232 €</b>	<b>27 032 €</b>	<b>23 972 €</b>	<b>23 973 €</b>

s : secret statistique appliquée 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	<b>15,76%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>11,75%</b>
Emplois permanents	<b>14,90%</b>

→ 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 appliquée 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>4,02%</b>	<b>1,68%</b>	<b>3,32%</b>	<b>0,47%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>7,66%</b>	<b>1,70%</b>	<b>5,87%</b>	<b>0,47%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>8,48%</b>	<b>2,06%</b>	<b>6,55%</b>	<b>0,47%</b>

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

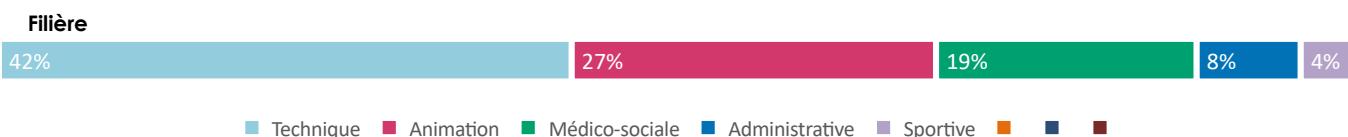
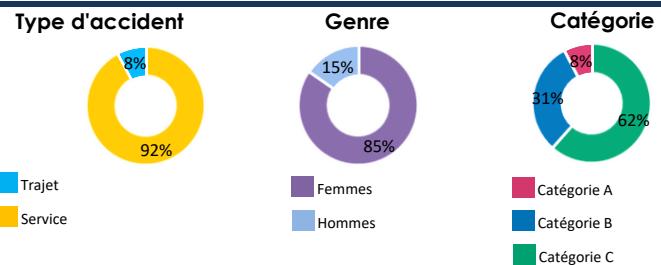
→ 37,41 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## 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

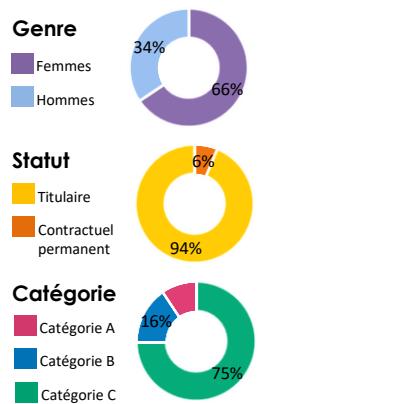


# Handicap

*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



## Prévention et risques professionnels

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

573 486 €



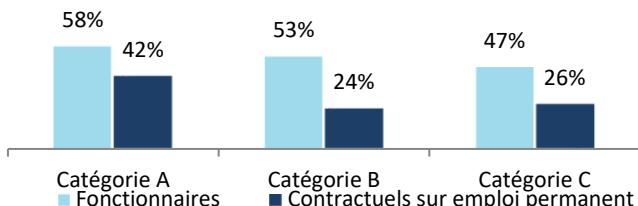
## Formation

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

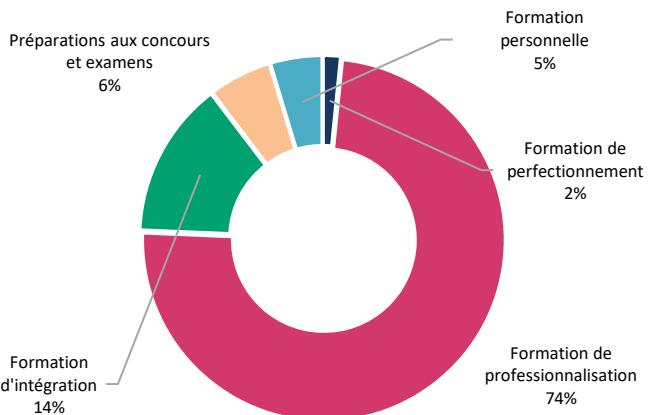


Le budget consacré à la formation est de 216 548 €

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%

→ 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

### Nombre de réunions des instances

CST	7
CAP	0
CCP	1

### 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

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

### 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

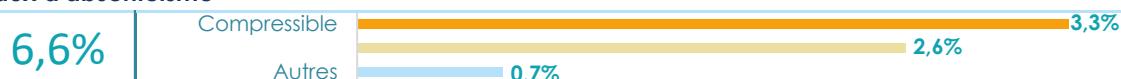
### Coût global de l'absence tout statut\*

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



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% | 45,2%  
Compressible | 3,7%  
Autres | 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% | 45,8%  
Compressible | 3,7%  
Autres | 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

Category	Indice de gravité
Compressible	26,48
Non compressible	248,87
Autre	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	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
Fonctionnaires	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
Contractuels permanents	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

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%
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%
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		

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 37,53%

► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%

## 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

► Part des agents absents pour maladie ordinaire

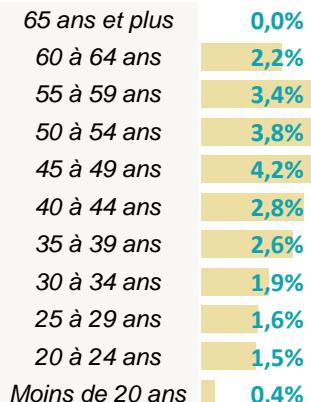
Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
44,51%	39,47%

Selon le genre

Femmes	Hommes
45,98%	32,11%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



► 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

► Part des agents absents pour accident de travail

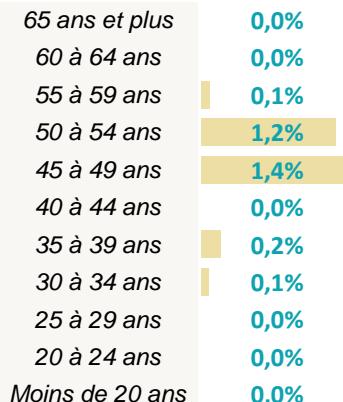
Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,54%	1,32%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,26%	1,83%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



► 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	<b>2,4%</b>
► Taux d'exposition	<b>3,4%</b>
► Taux de fréquence	<b>3,4%</b>
► Gravité	<b>258,3 jours par arrêt</b>
► 17 agents absents	
16 fonctionnaires	<i>1 Contractuel sur emploi permanent</i>

**3,4% | 17**  
Nombre d'agents absents

#### ► Part des agents absents

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>4,51%</b>	<b>0,66%</b>

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>3,27%</b>	<b>3,67%</b>

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

65 ans et plus	<b>37,5%</b>
60 à 64 ans	<b>12,5%</b>
55 à 59 ans	<b>5,9%</b>
50 à 54 ans	<b>2,0%</b>
45 à 49 ans	<b>1,8%</b>
40 à 44 ans	<b>2,5%</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 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	<b>0,4%</b>
► Taux d'exposition	<b>2,0%</b>
► Taux de fréquence	<b>2,0%</b>

##### 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 motif syndical ou de représentation)

##### Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>0,2%</b>
► Taux d'exposition	<b>2,6%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,0%</b>

##### 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	<b>0,5%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,1%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,1%</b>
► Gravité	<b>4,3</b>
► 6 agents absents	

##### Part des agents absents

**24,0% | 6**  
Nombre d'agents absents

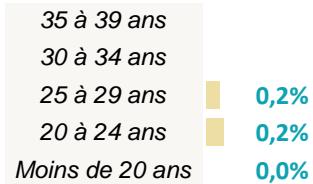
#### ► Part des agents absents

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>23,81%</b>	<b>25,00%</b>

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

65 ans et plus	<b>1,4%</b>
60 à 64 ans	<b>2,0%</b>
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	<b>0,0%</b>
45 à 49 ans	<b>0,0%</b>
40 à 44 ans	



## 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% 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

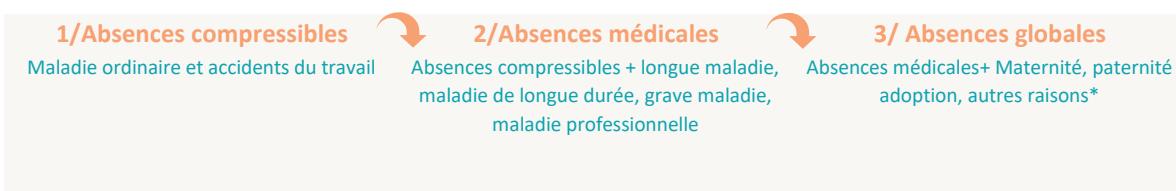
0,0% Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 0

## 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> $\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<b>Note de lecture</b>
	<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.

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

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

## Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Dordogne

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

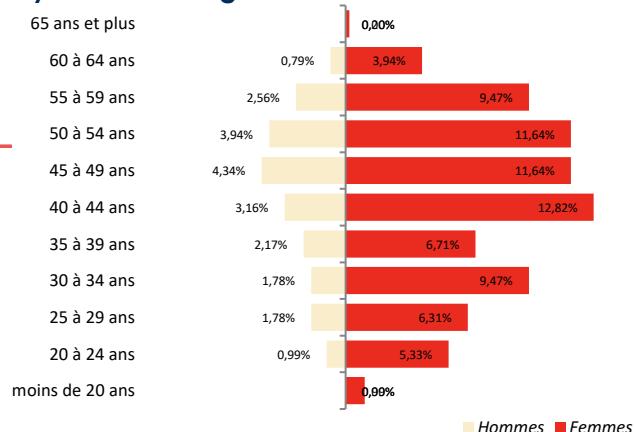
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>46,4</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>36,3</b>
Emplois permanents	<b>43,4</b>

- 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

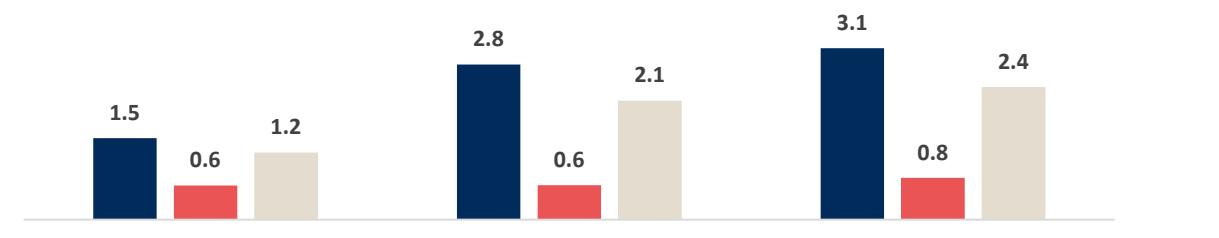
#### Part des agents absents

**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

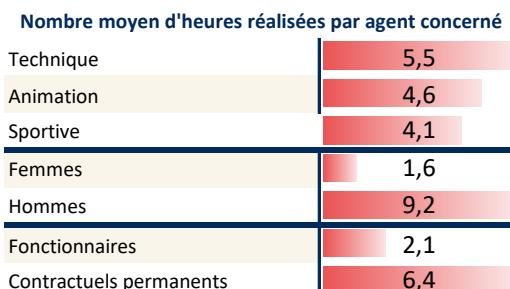


### 3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons\*

## - Les heures supplémentaires et complémentaires

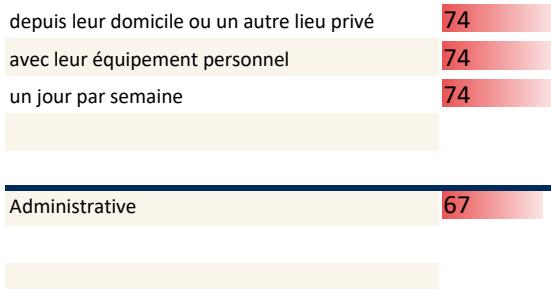
### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires



## Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents



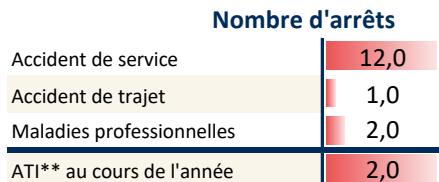
## - Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



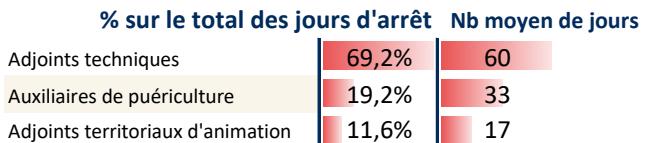
## - Accidents de travail et maladies professionnelles

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



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

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



## - 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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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...)

### Montant en €   Nombre de jours   Coût moyen

0 €	0	-
-----	---	---

7 020 €	4	1 755 €
---------	---	---------

1 149 €	6	192 €
---------	---	-------

0 €

**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
--------	--------

Caégorie A	0	0
------------	---	---

Caégorie B	0	0
------------	---	---

Caégorie 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

	<b>Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents</b>	<b>Emanant des usagers</b>		<b>Emanant du personnel</b>	
		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

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	486
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

## 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 : **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%**

Moyenne de la strate (2022)

**27,1%**

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	<b>13 103 058 €</b>
Primes et indemnités versées	<b>1 952 923 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	<b>30 376 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire	<b>56 437 €</b>

### 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	<b>27 542 €</b>
Contractuels permanents	<b>25 362 €</b>

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

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	<b>38 137 €</b>
Catégorie B	<b>28 955 €</b>
Catégorie C	<b>23 972 €</b>

► La rémunération moyenne annuelle brute des catégories C est de 23 972 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	<b>30 043 €</b>
Femmes	<b>26 171 €</b>

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

### Moyenne globale

**27 045 €**

► La rémunération moyenne annuelle brute est de 27 045 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

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

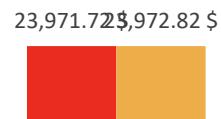
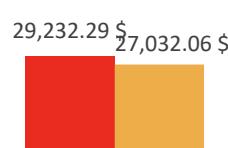
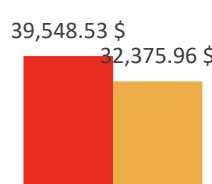
Catégorie A **-40%**

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

Catégorie B **-4,3%**

Catégorie C **-11,3%**

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Catégorie A

■ Fonctionnaires

Catégorie B

■ Contractuels sur emploi permanent

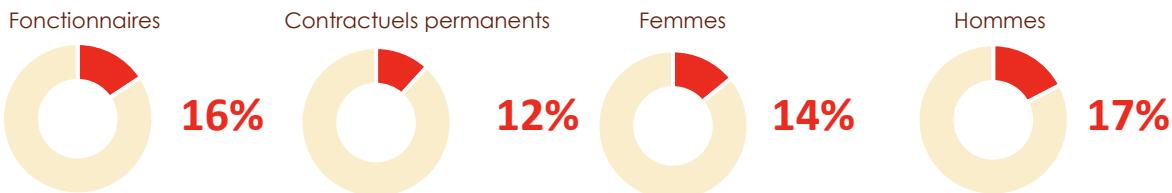
Catégorie C

## Primes (Emplois permanents)

## Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :	Rémunération statutaire	10 961 830 €
<b>13 103 058 €</b>	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



## 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	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.	
	Femmes		Hommes
Technique	5,54	1,6	
Animation	4,64	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
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>						
Filières	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**

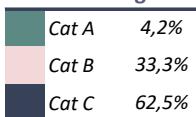
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

**36**

## Nombre de jours par accident

**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%
<b>Ensemble</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	

**► Selon le genre****► Selon la catégorie****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**

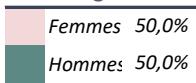
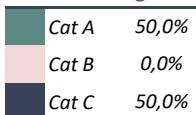
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

**7**

## Nombre de jours par accident

**Filières****Hommes Femmes Ensemble %**

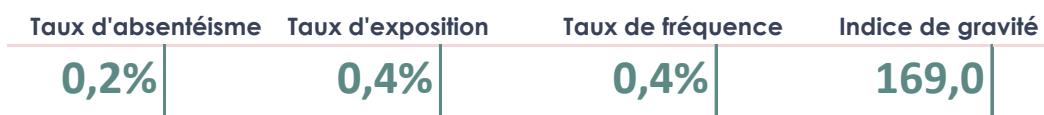
Administrative	0	0	0	
Animation	0	1	1	50%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	1	0	1	50%
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	

**► Selon le genre****► Selon la catégorie****Taux d'absentéisme****0,0%****Taux d'exposition****0,2%****Taux de fréquence****0,2%****Indice de gravité****13,0**

## - Les maladies professionnelles

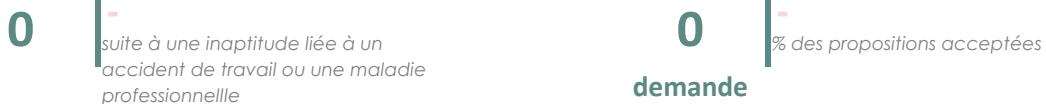


Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
Animation	0	0	0		Femmes 100,0%
Culturelle	0	0	0		Hommes 0,0%
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	1	0	1	11%	» Selon la catégorie
Médico-technique	0	0	0		Cat A 33,3%
Police municipale	0	0	0		Cat B 0,0%
Sociale	2	0	2	22%	Cat C 66,7%
Sportive	0	0	0		
Technique	6	0	6	67%	
<b>Ensemble</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>		



## - Inaptitudes

### Demandes de reclassement au cours de l'année Périodes de préparation au reclassement



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

	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	14	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	1	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

## - Agents affectés à la prévention

### Agents affectés à la prévention



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

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, Équipements 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 FSSSCT

3

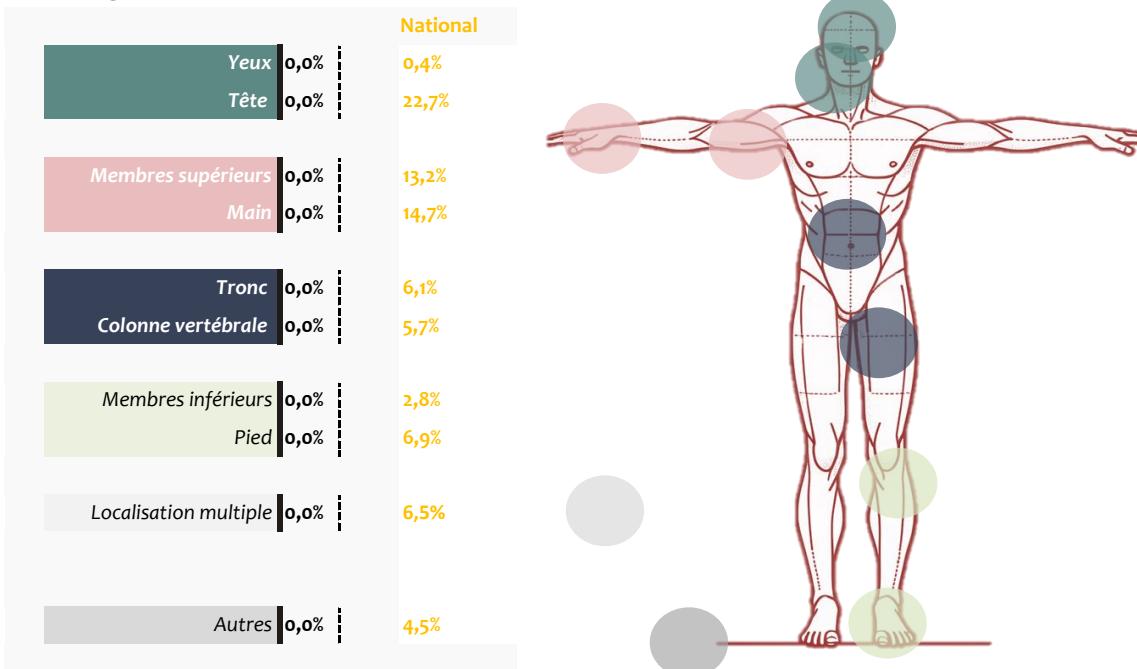
4  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

### 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**

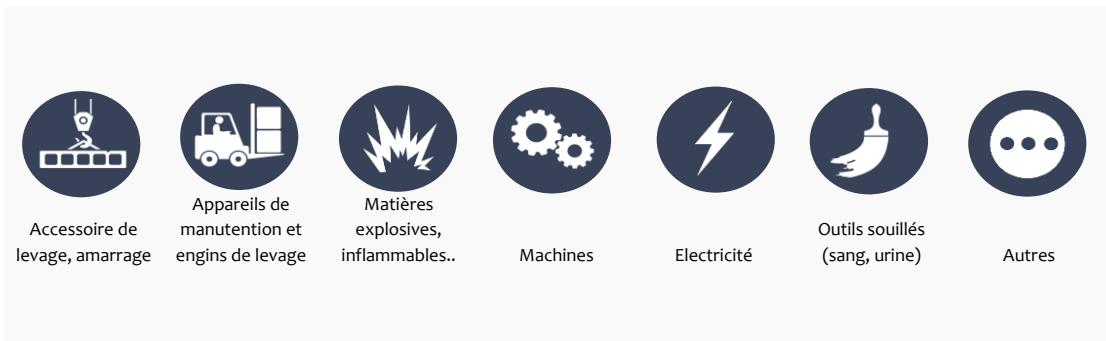


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



### Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





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



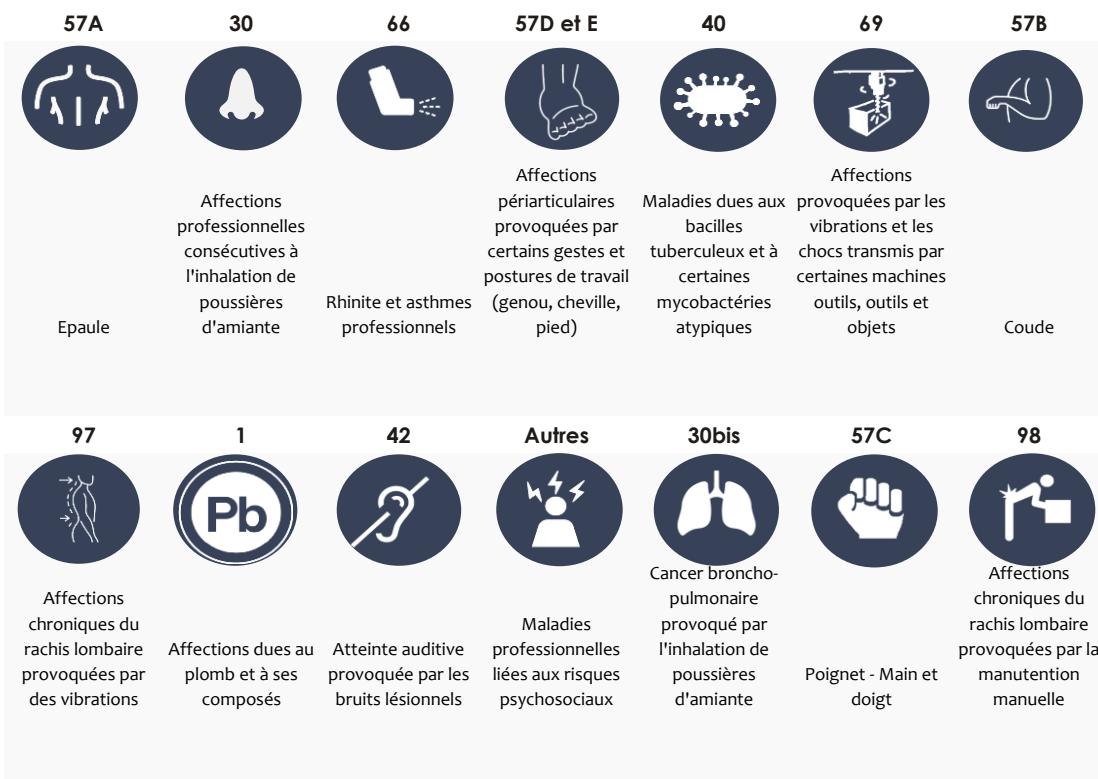
### Les maladies professionnelles

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



## - Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✗
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0

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

## – **Réalisation** –

---

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



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

Version 1