

SEANCE DU  
26 AVRIL 2023

**Nombre de conseillers en exercice :**  
**71**

**Nombre de conseillers présents :**  
**51**

**Date de convocation :**  
**20 avril 2023**

**Date d'affichage :**  
**27 avril 2023**

**OBJET :**  
**Rapport Social Unique 2021 -  
Présentation**

**Nombre de Conseillers ayant pris  
part au vote : 68**

**Nombre de Conseillers ayant voté  
pour : 68**

**Nombre de Conseillers ayant voté  
contre : 0**

**Nombre de Conseillers s'étant  
abstenus : 0**

**Nombre de Conseillers :**

- **ayant donné pouvoir : 17**
- **n'ayant pas donné pouvoir : 3**

**L'AN DEUX MILLE VINGT-TROIS, le 26 avril à dix-huit heures trente** le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Salle de l'Alto - 71200 LE CREUSOT, sous la présidence de **M. David MARTI, président**

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Jean-François JAUNET - Mme Isabelle LOUIS - M. Jérémy PINTO - Mme Monique LODDO - M. Guy SOUVIGNY - M. Philippe PIGEAU - Mme Montserrat REYES - M. Georges LACOUR - Mme Evelyne COUILLEROT - M. Cyril GOMET - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Daniel MEUNIER

**VICE-PRESIDENTS**

Mme Viviane PERRIN - Mme Alexandra MEUNIER - M. Noël VALETTE - M. Michel CHARDEAU - M. Alain BALLOT - M. Charles LANDRE - M. Jean-Paul BAUDIN - Mme Jeanne-Danièle PICARD - M. Denis BEAUDOT - M. Jean GIRARDON - M. Denis CHRISTOPHE - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Gérard DURAND - M. Felix MORENO - M. Lionel DUPARAY - M. Philippe PRIET - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Yohann CASSIER - M. Gilbert COULON - M. Marc MAILLIOT - M. Guy MIKOLAJSKI - M. Jean PISSELOUP - M. Marc REPY - M. Jean-Paul LUARD - M. Roger BURTIN - M. Bernard DURAND - M. Christophe DUMONT - M. Daniel DAUMAS - M. Armando DE ABREU - M. Bernard FREDON - Mme Chantal LEBEAU - M. Didier LAUBERAT - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - M. Abdoukader ATTEYE - Mme Paulette MATRAY - M. Gérard GRONFIER - Mme Salima BELHADJ-TAHAR

**CONSEILLERS**

**ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :**

M. Sébastien CIRON  
Mme Pascale FALLOURD  
M. Frédéric MARASCIA  
M. CHAVOT (pouvoir à M. Michel CHARDEAU)  
Mme GHULAM NABI (pouvoir à M. Lionel DUPARAY)  
Mme FRIZOT (pouvoir à M. Roger BURTIN)  
Mme JARROT (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)  
Mme MATHOS (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)  
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Monique LODDO)  
Mme MARTINEZ (pouvoir à Mme Evelyne COUILLEROT)  
M. GANE (pouvoir à Mme Montserrat REYES)  
M. TRAMOY (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)  
M. BUISSON (pouvoir à M. Jean-Paul LUARD)  
M. SALCE (pouvoir à M. Bernard FREDON)  
M. LAGRANGE (pouvoir à Mme Viviane PERRIN)  
M. SELVEZ (pouvoir à M. Yohann CASSIER)  
M. COMMEAU (pouvoir à Mme Isabelle LOUIS)  
M. GRAND (pouvoir à M. Jean-Marc FRIZOT)  
Mme LEMOINE (pouvoir à M. Jean-François JAUNET)  
Mme BLONDEAU (pouvoir à M. Bernard DURAND)

**SECRETAIRE DE SEANCE :**

Mme Jeanne-Danièle PICARD



Vu l'avis du Comité Social Territorial du 3 mars 2023,

Le rapporteur expose :

« L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, et chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit, notamment, présenter des analyses permettant d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...) ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au Rapport biennal sur l'état des Collectivités (appelé Bilan social), aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi du 26 janvier 1984) ainsi qu'au rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2002).

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels) ainsi que le baromètre égalité professionnelle femme homme.

C'est ainsi que les éléments principaux du RSU vous sont présentés ci-dessous. Le rapport complet et ses annexes sont joints à la présente délibération.

## **Chiffres-clés**

### **En matière d'effectifs :**

Le nombre de postes permanents au sein de notre collectivité est passé de 408 en 2020 à **407** en 2021 (au 31/12 de chaque année). Ce chiffre se décline de la manière suivante :

- Titulaires et stagiaires toutes filières et catégories confondues : 354 à **356** agents (+0,56%) ;
- Contractuels : 54 à **51** agents (-5,56%) ;
- **73 %** d'hommes et **27 %** de femmes (pourcentage stable par rapport à 2020).

Sur le nombre de personnes titularisées dans la fonction publique territoriale au sein de notre collectivité : le chiffre est en légère hausse avec **12** personnes titularisées en 2021 contre 11 en 2020.

**10** agents sont partis en retraite en 2021 contre 17 en 2020.

**140** fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon, **9** d'un avancement de grade et **1** d'une promotion interne au sein de la collectivité.

Enfin, on constate une légère diminution du nombre d'agents exerçant leur emploi à temps partiel (de droit ou sur autorisation) puisque ce chiffre passe de 19 à **18** agents dont 15 fonctionnaires et 3 contractuels. Les femmes représentent **67%** des agents exerçant à temps partiel.

La pyramide des âges de notre collectivité se présente de la manière suivante (emplois permanents) :

Age	Nombre d'agents concernés		
	2019	2020	2021
moins de 25 ans	9	7	6
de 25 à 29 ans	19	10	15
de 30 à 34 ans	41	35	34
de 35 à 39 ans	43	52	53
de 40 à 44 ans	63	53	54
de 45 à 49 ans	78	85	82
de 50 à 54 ans	66	71	63
de 55 à 59 ans	72	70	81
de 60 à 64 ans	16	24	19
Plus de 64 ans	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>407</b>	<b>408</b>	<b>407</b>

#### Âge moyen des agents en 2021 :

- Emplois permanents : 46,64 ans
- Emplois non permanents : 28,27 ans

Age	% d'agents concerné		
	2019	2020	2021
moins de 25 ans	2.21	1.72	1.47
de 25 à 29 ans	4.67	2.45	3.69
de 30 à 34 ans	10.07	8.58	8.35
de 35 à 39 ans	10.57	12.75	13.02
de 40 à 44 ans	15.47	12.99	13.27
de 45 à 49 ans	19.17	20.83	20.15
de 50 à 54 ans	16.22	17.40	15.48
de 55 à 59 ans	17.69	17.16	19.90
de 60 à 64 ans	3.93	5.88	4.67
Plus de 64 ans	0	0.25	0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### En matière d'absentéisme, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité :

Le nombre total de jours d'absence pour raisons médicales augmente entre 2020 et 2021 en passant de 6 319 jours à **7 957 jours**. Soit une hausse de 26% du nombre de jours d'absence. Ces chiffres peuvent se décomposer de la manière suivante :

#### Absentéisme dit « compressible » :

- Maladie ordinaire : le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire connaît une augmentation de 5 136 jours en 2020 à **5 946 jours** en 2021 soit une hausse de **15.77%**.
- Accidents du travail imputables au service et au trajet : une baisse significative est à noter entre 2020 et 2021 puisque le chiffre passe de 687 jours à **475 jours** entre les deux publications du rapport social unique ;

#### Absentéisme dit « incompressible » :

- Longue maladie, longue durée, grave maladie, disponibilité d'office : le nombre de jours d'absence connaît une forte augmentation de 211 jours en 2020 à **1 312 jours** en 2021.

- Maladies professionnelles : **224 jours** en 2021 contre 285 en 2020.

Les membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 3 mars 2023 ont pris acte de ce rapport.

Je vous remercie de bien vouloir en prendre acte. »

LE CONSEIL,  
Après en avoir débattu,  
Après en avoir délibéré,  
DECIDE

- De prendre acte du Rapport Social Unique 2021.

Certifié pour avoir été reçu  
à la sous-préfecture le 27 avril 2023  
et publié, affiché ou notifié le 27 avril 2023

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

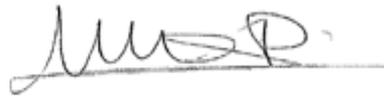
LE PRESIDENT,

David MARTI



LE PRESIDENT,

David MARTI





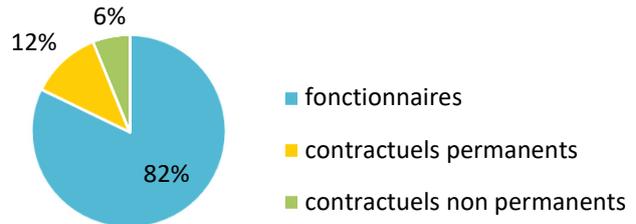
## CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

### Effectifs

#### ➔ 433 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 356 fonctionnaires
- > 51 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



#### ➔ 39 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

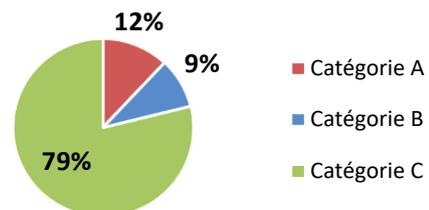
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 38 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 55 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

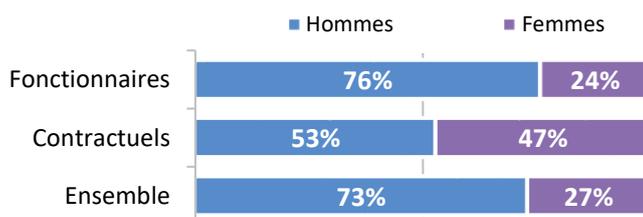
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	51%	24%
Technique	79%	43%	74%
Culturelle	1%	6%	2%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

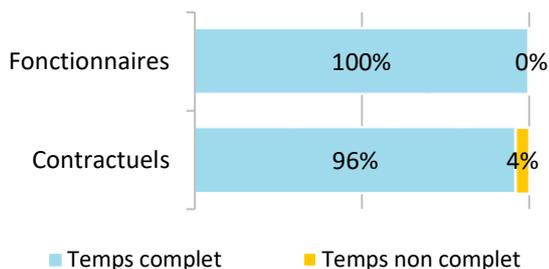


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

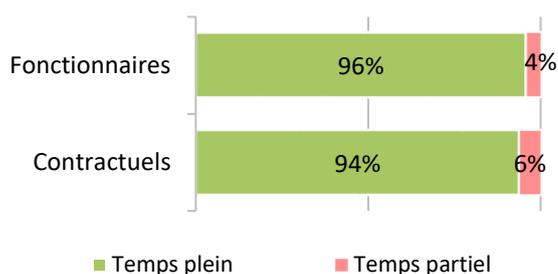
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	7%
Techniciens	5%

## Temps de travail des agents permanents

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



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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	1%	4%

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

2% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

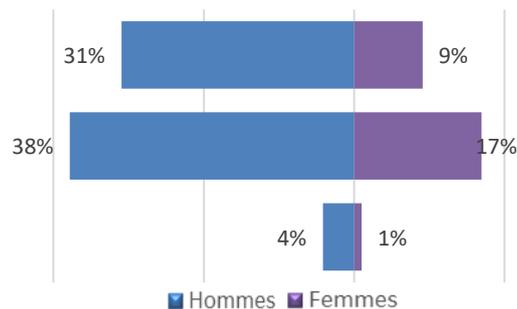
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,29
Contractuels permanents	42,11
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,64</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	28,27

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 424,14 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 351,16 fonctionnaires
- > 54,16 contractuels permanents
- > 18,82 contractuels non permanents

771 935 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	47,16 ETPR
Catégorie B	37,22 ETPR
Catégorie C	320,94 ETPR

## Positions particulières

> 16 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2021, 37 arrivées d'agents permanents et 50 départs

14 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
420 agents	407 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↘	-16,4%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-3,1%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	42%
Départ à la retraite	20%
Mutation	16%
Démission	10%
Mise en disponibilité	8%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	68%
Voie de mutation	14%
Remplacements (contractuels)	14%
Voie de détachement	3%
Réintégration et retour	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

### ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 140 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	6	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	57%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	29%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 31,08 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>59 843 605 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>18 601 138 €</b>	➔	<b>Soit 31,08 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>12 742 742 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	2 647 134 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	274 862 €		<b>338 530 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire :	78 176 €		
Supplément familial de traitement :	118 283 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 586 €	44 809 €	29 530 €	29 674 €	27 757 €	23 245 €
Technique	56 877 €	s	36 230 €	31 459 €	29 298 €	25 001 €
Culturelle	s	s	27 709 €	s	24 341 €	s
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>54 530 €</b>	<b>42 332 €</b>	<b>32 673 €</b>	<b>30 810 €</b>	<b>29 012 €</b>	<b>24 604 €</b>

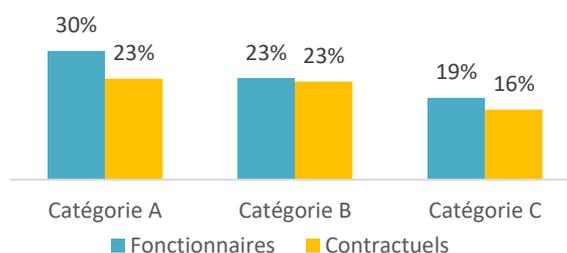
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,77 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>20,85%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>20,26%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,77%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 13668,4 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 19,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,44%	2,57%	4,20%	1,84%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,34%	2,57%	4,99%	5,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,74%	2,90%	6,26%	5,83%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 27,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 31 875 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
53 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 8 526 €  
Coût par jour de formation : 161 €

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 220 721 €

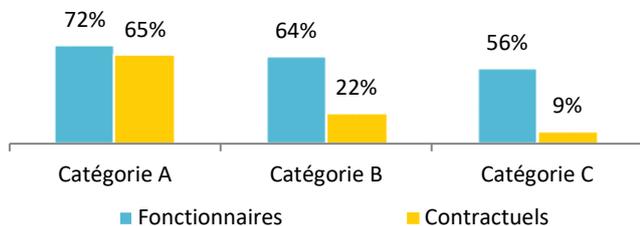
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

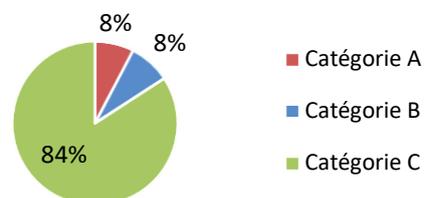
➔ En 2021, 54,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 697 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 244 483 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	38 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	8 %
Autres organismes	50 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	22%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	36%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	163 861 €
Montant moyen par bénéficiaire	482 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

218 jours de grève recensés en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 2 réunions en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2021 dans la collectivité  
3 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

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

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2021**  
**DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022

Version 1



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

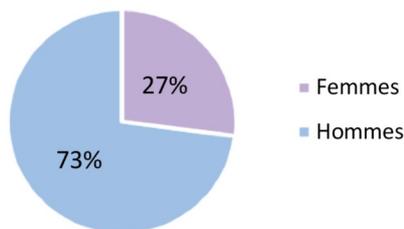
## ➔ CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### — Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 110 femmes et 297 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

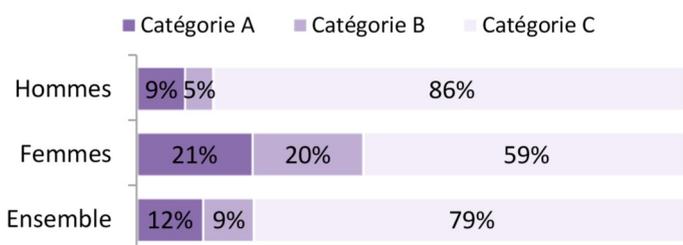


**La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes**

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

- 268,0 fonctionnaires hommes
- 83,2 fonctionnaires femmes
- 32,7 contractuels hommes
- 21,5 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

Catégorie A	47%
Catégorie B	59%
Catégorie C	20%

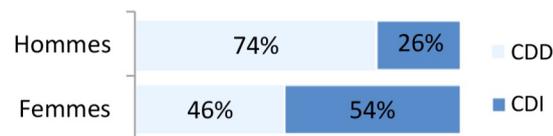
➔ 22 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes



- ▶ 24 % des fonctionnaires sont des femmes et 76 % des hommes
- ▶ 47 % des contractuels permanents sont des femmes et 53 % des hommes

➔ 54 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 26 % des hommes

Au total, 20 agents en CDI sur 51 agents contractuels, soit 39 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	8%	92%
Culturelle	100%	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

## Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	91%
Rédacteurs	85%
Attachés	62%

## Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques

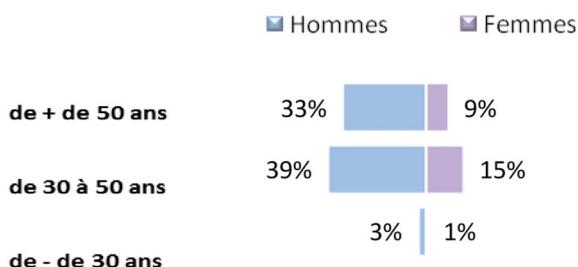
Adjoints techniques	96%
Agents de maîtrise	91%
Ingénieurs	75%
Techniciens	65%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

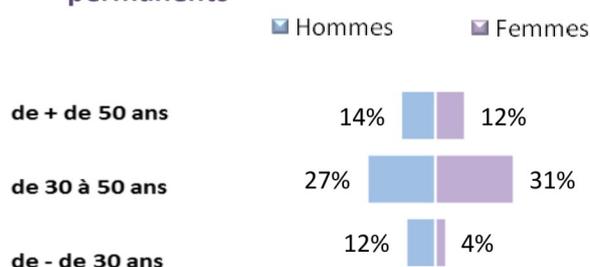
## Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,34	42,50	45,50
Hommes	47,59	41,76	47,06

## Pyramide des âges des fonctionnaires



## Pyramide des âges des contractuels permanents

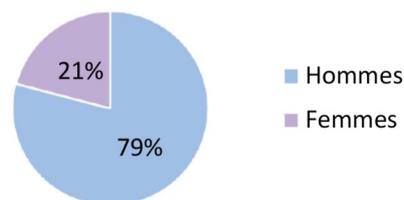


## Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	15%
Emplois aidés	13%
Apprentis	20%

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

## Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

### 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

### 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

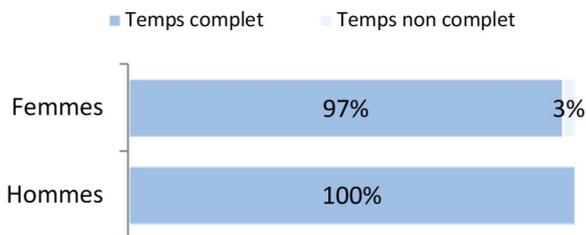
Aucune nomination concerne des femmes

► Pour rappel, 24% des fonctionnaires sont des femmes

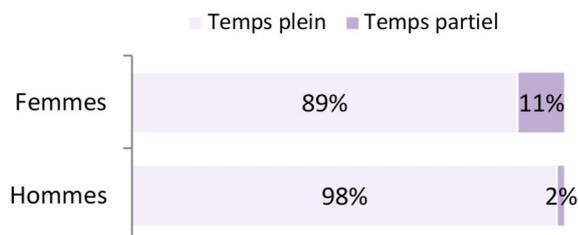
### Aucun lauréat d'un examen professionnel

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

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



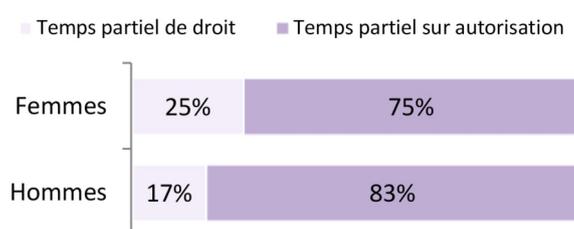
### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

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



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>5,51%</b>	<b>3,72%</b>
Ensemble : 4,20%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>7,36%</b>	<b>4,12%</b>
Ensemble : 4,90%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>7,82%</b>	<b>5,68%</b>
Ensemble : 6,26%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

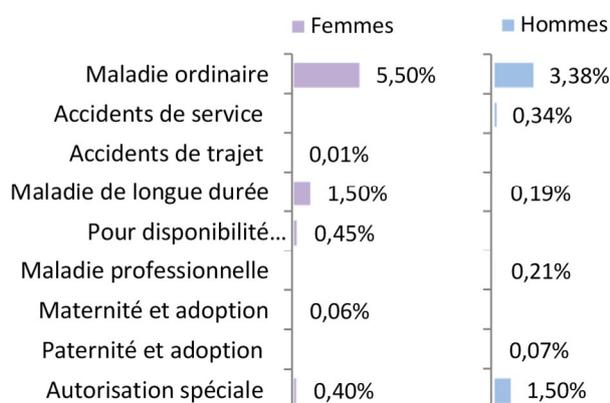
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 26,9 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### Taux d'absentéisme



### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

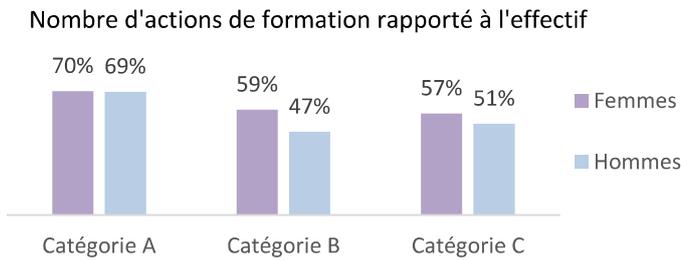
- ▶ 2 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 4 congés paternité ou adoption en 2021

### ➔ 15 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 0,9 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 4,4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 5 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 491 jours d'arrêt

## Formation

➔ 222 départs en formation concernant des agents permanents

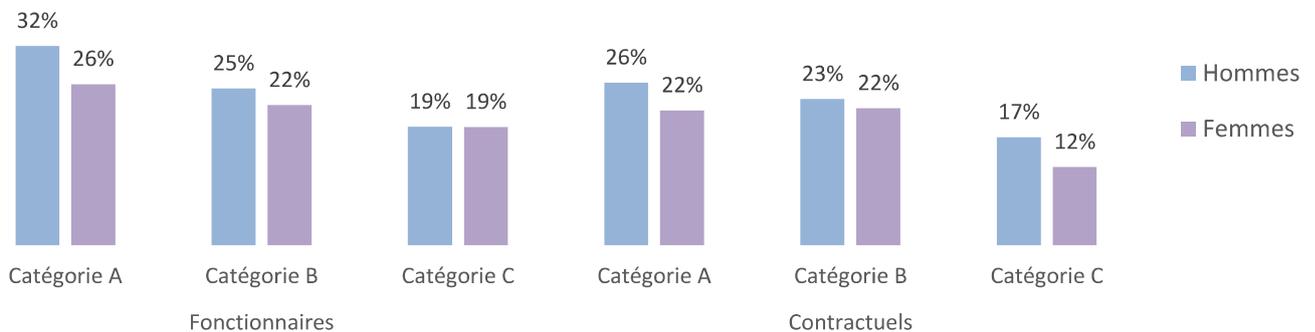


➔ 14 départs en formation pour les agents non permanents

7,1 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Rémunérations (agents permanents)

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



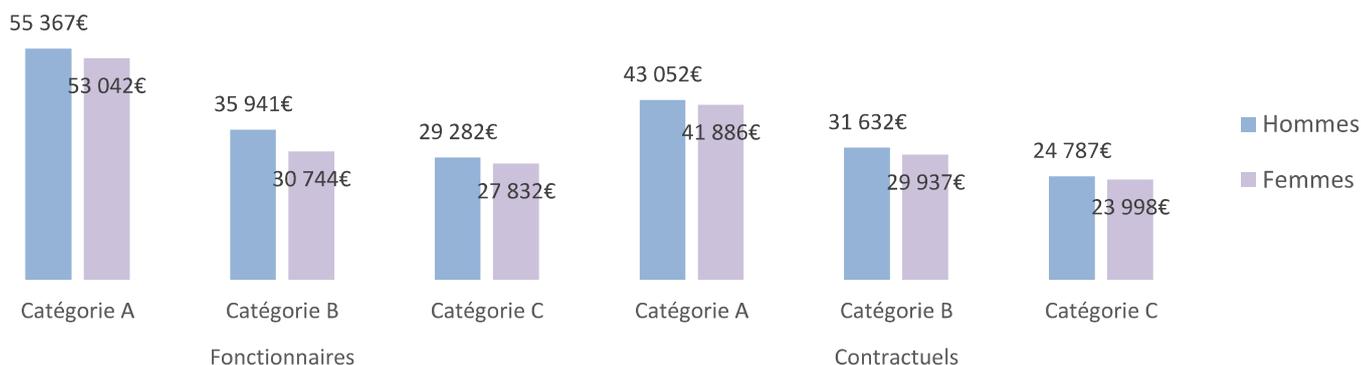
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



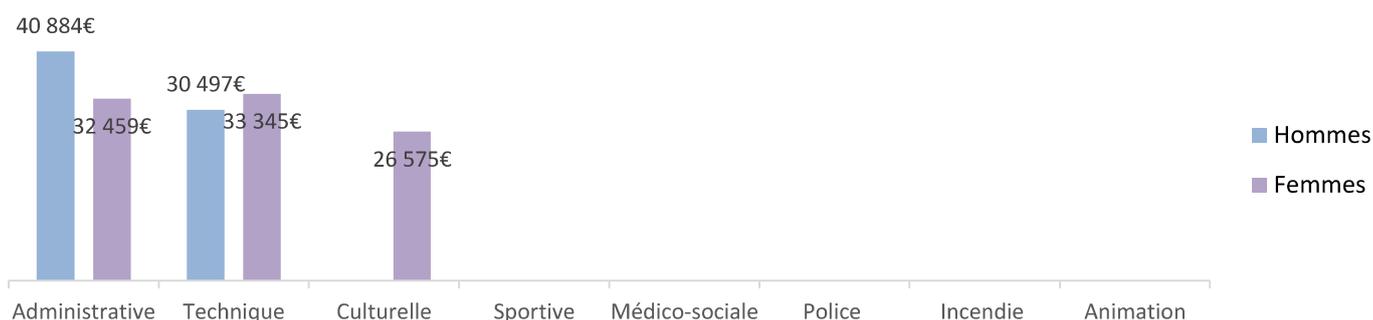
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	28%	22%	17%	22%	19%	18%
Technique	33%	32%	25%	25%	19%	20%
Culturelle		23%		18%		15%
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	48 905 €	48 183 €	s	29 952 €	26 349 €	27 436 €
Technique	55 179 €	50 175 €	35 774 €	33 170 €	28 961 €	28 367 €
Culturelle		s		27 873 €		23 672 €
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## — Acte de violence ou de harcèlement

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

### ➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

## Du diagnostic à l'action

### Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

### Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



## Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

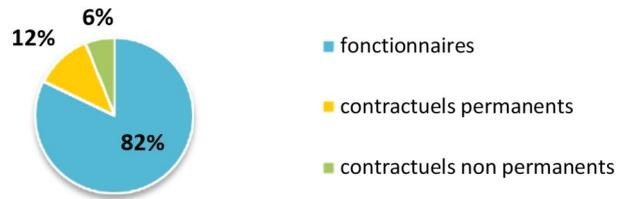
## CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

#### 433 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 356 fonctionnaires
- > 51 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



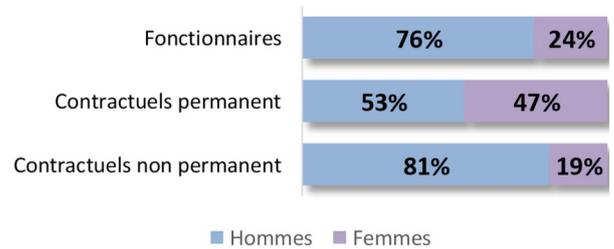
#### En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,29 ans
Contractuels permanents	42,11 ans
Ensemble	46,64 ans
Contractuels non permanents	28,27 ans

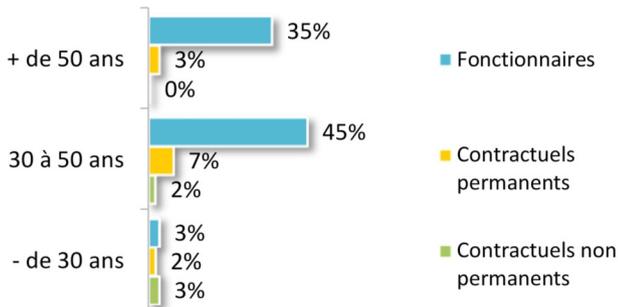
#### 424,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 351,2 fonctionnaires
- > 54,2 contractuels permanents
- > 18,8 contractuels non permanents

#### Répartition des agents par genre et par statut



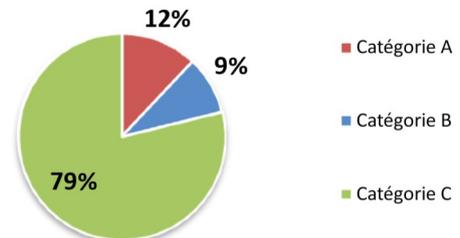
#### Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



#### Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	20%	51%	24%
Technique	79%	43%	74%
Culturelle	1%	6%	2%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



#### Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjointes techniques	54%
Adjointes administratifs	13%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	7%
Techniciens	5%

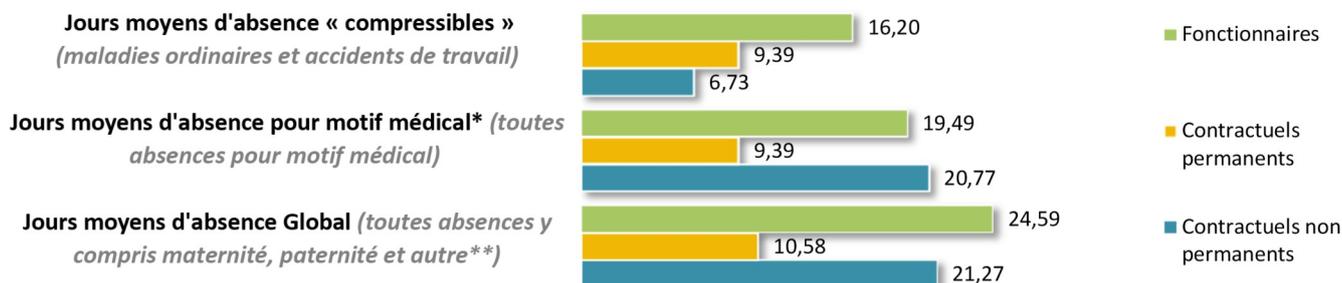
## Données globales sur l'absentéisme

### Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,44%	2,57%	4,20%	1,84%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	5,34%	2,57%	4,99%	5,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,74%	2,90%	6,26%	5,83%

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

### Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021

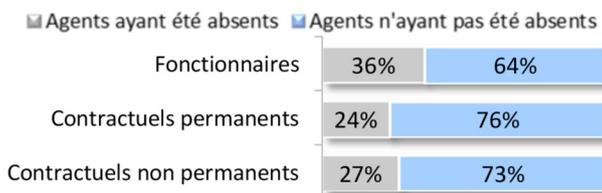


\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Zoom sur la maladie ordinaire

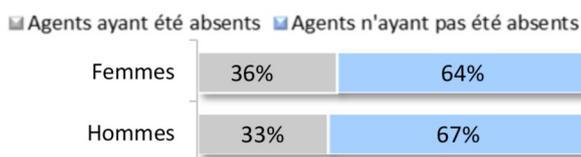
### 33,9 % des agents absents pour maladie ordinaire



### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

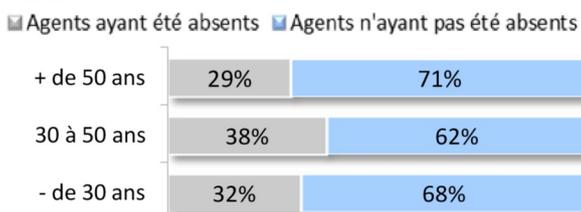
- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **3,76 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **33,95 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **47,58 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **29 jours par arrêt**
- ⇒ **147 agents absents pour maladie ordinaire**  
128 fonctionnaires, 12 contractuels permanents et 7 contractuels non permanents
- ⇒ **5 946 jours d'absence pour maladie ordinaire**

### 33 % d'hommes absents et 36 % de femmes absentes



	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	4,16%	2,52%	0,78%
<b>Taux d'exposition**</b>	35,96%	23,53%	26,92%
<b>Taux de fréquence***</b>	48,31%	43,14%	46,15%
<b>Gravité****</b>	31,4	21,4	6,2

### 38 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 8,62 %

⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de 30 ans à 39 ans, soit 42,9 agents absents pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

\*\* Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

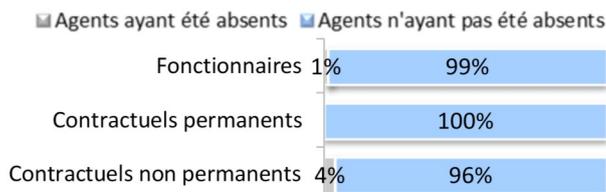
\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

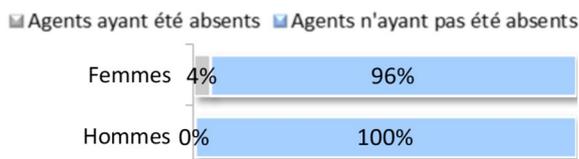
Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

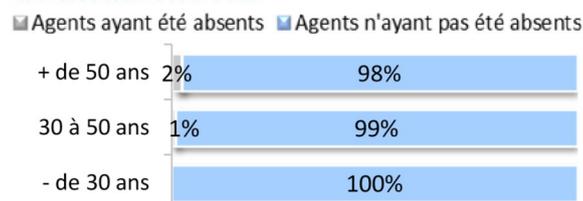
### ➔ 1,39 % des agents absents



### ➔ 0 % d'hommes absents et 4 % de femmes absentes



### ➔ 2 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

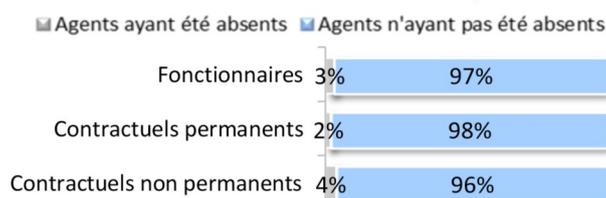
- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **0,83 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **1,39 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **1,39 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **219 jours par arrêt**
- ⇒ **6 agents absents**  
5 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **1 312 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	0,73%	0,00%	3,85%
<b>Taux d'exposition**</b>	1,40%	0,00%	3,85%
<b>Taux de fréquence***</b>	1,40%	0,00%	3,85%
<b>Gravité****</b>	189,4	-	365,0

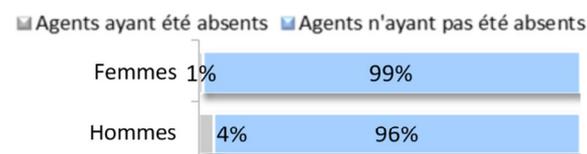
- ⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 7,9 %
- ⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 10,5 agents absents pour 100 agents

## Zoom sur les accidents de service et de trajet

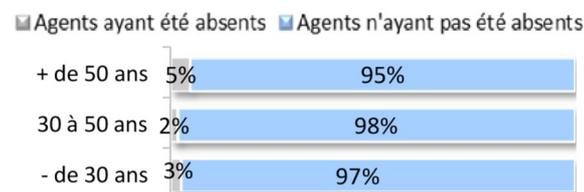
### ➔ 3 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



### ➔ 4 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes



### ➔ 5 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **0,3 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **3 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **2,77 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **40 jours par arrêt**
- ⇒ **13 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**  
11 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **475 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	0,28%	0,05%	1,06%
<b>Taux d'exposition**</b>	3,09%	1,96%	3,85%
<b>Taux de fréquence***</b>	2,81%	1,96%	3,85%
<b>Gravité****</b>	36,5	9,0	101,0

- ⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 0,73 %
- ⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,3 agents absents pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

\*\* Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

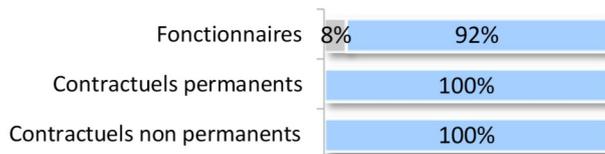
\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

## Zoom sur les maladies professionnelles

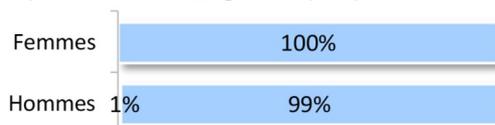
### 1,94 % des agents absents pour maladies professionnelles

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



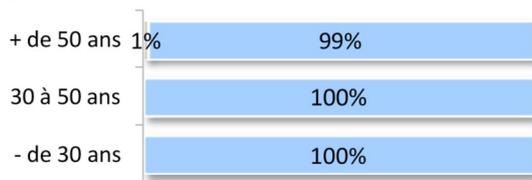
### 1 % d'hommes absents et aucune femme absente

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



### 1 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles

Agents ayant été absents Agents n'ayant pas été absents



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents*	0,06 %
⇒ Taux d'exposition emplois permanents**	1,47 %

#### Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée\*\*\* : en moyenne, **10,67 jours par arrêt**
- ⇒ **6 agents absents pour maternité ou paternité**  
5 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **96 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **4 hommes absents et 2 femmes absentes**

## Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **0,14 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **0,46 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **0,46 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **112 jours par arrêt**
- ⇒ **2 agents absents pour maladies professionnelles**  
2 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **224 jours d'absence pour maladies professionnelles**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	2,36%	0,00%	0,00%
<b>Taux d'exposition**</b>	7,69%	0,00%	0,00%
<b>Taux de fréquence***</b>	7,69%	0,00%	0,00%
<b>Gravité****</b>	112,0	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 0,42 %

⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 1,4 agent absent pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

\*\* Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

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

⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents*	1,2 %
⇒ Taux d'exposition - emplois permanents**	54,55 %

#### Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée\*\*\*\* : **7,98 jours par absent**
- ⇒ **225 agents absents pour autres raisons**  
205 fonctionnaires, 17 contractuels permanents et 3 contractuels non permanents
- ⇒ **1 795 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **177 hommes absents et 48 femmes absentes**

## Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

## Précisions méthodologiques

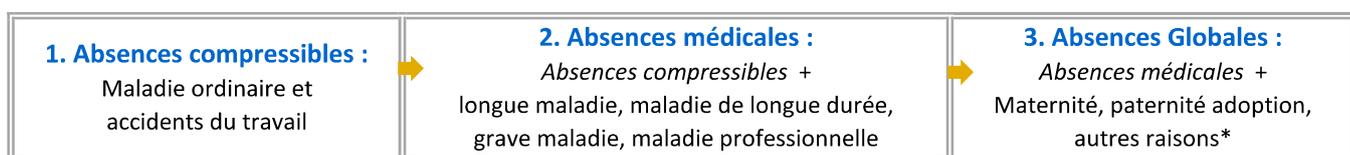
### Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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



**N.B.** Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

\* 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'absence

**Taux d'absentéisme :** 
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365)} \times 100$$

**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.

**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 :** 
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

**Taux de fréquence :** 
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

**Gravité :** 
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

**Note de lecture :** Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

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



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2021

## CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

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. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique\* et présents dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

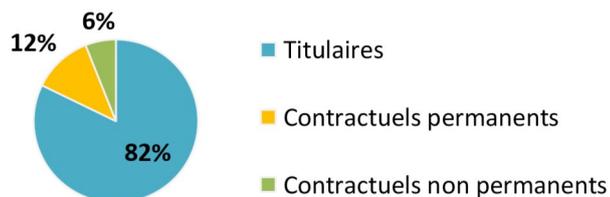
\*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

#### Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	356
Contractuels permanents	51
Ensemble des agents permanents	407
Contractuels non permanents	26
<b>Ensemble des agents</b>	<b>433</b>



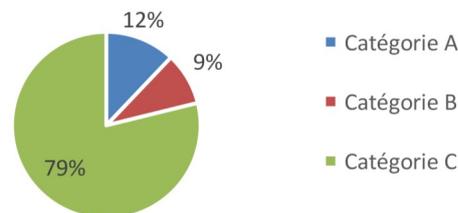
#### 424,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 351,2 fonctionnaires
- > 54,2 contractuels permanents
- > 18,8 contractuels non permanents

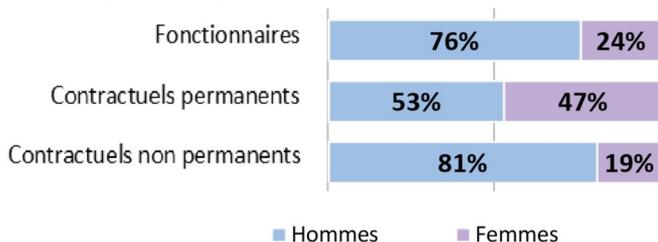
#### Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	20%	51%	24%
Technique	79%	43%	74%
Culturelle	1%	6%	2%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition par catégorie



#### Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité



#### Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

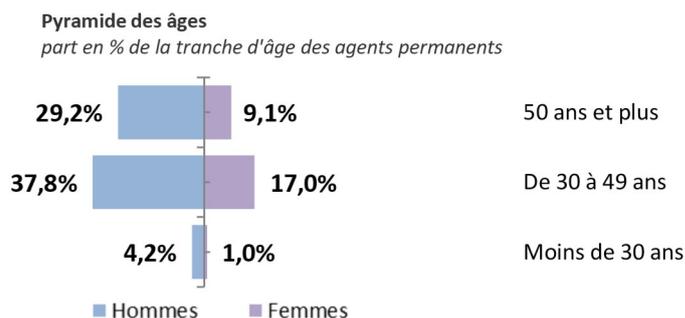
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	7%
Techniciens	5%

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	47,29 ans
Contractuels permanents	42,11 ans
<b>Ensemble - agents permanents</b>	<b>46,64 ans</b>

➔ Pyramide des âges des agents permanents



## Absence

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,44%	2,57%	4,20%	1,84%
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (toutes absences pour motif médical)	5,34%	2,57%	4,99%	5,69%
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,74%	2,90%	6,26%	5,83%

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2021



\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Agents de maîtrise	55,6
Adjointes techniques	44,5
Techniciens	38,4

\*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

## Télétravail

➔ La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

## Mouvements de personnel

### ➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2020*	Effectif physique au 31/12/2021		
420 agents	407 agents	Nombre de titulaires	↘ -0,8%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↘ -16,4%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↘ -3,1%

\* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

### ➔ Le taux de rotation s'élève à 10,5 %

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### ➔ Le taux de fréquence\* des accidents de travail est de 3,46 pour 100 agents

\* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail / effectif total

	Nombre
Accidents de service	14
Accidents de trajet	1
Maladies professionnelles	2
ATI** au cours de l'année	1

\*\*Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

### ➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail\*\*\*

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjointes techniques	80,0%
Rédacteurs	6,7%
Techniciens	6,7%

\*\*\*Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

## Documents et démarches de prévention

⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
Dernière mise à jour : 2020

- ⇒ La collectivité est en train de mettre en place d'autres démarches de prévention des risques
- ⇒ Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques est en cours dans la collectivité
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- ⇒ Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

## Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ en 2021, 53 jours de formation\* ont été effectués en lien avec la prévention

\*Ces journées concernent : 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.

⇒ en 2021, les dépenses\* en matière de prévention s'élèvent à 220 721 €

\*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

## Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

### ➔ En 2021, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

## — Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2021
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2021	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2021
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 d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes**

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

## — Droits sociaux

➔ **La collectivité est rattachée au Comité Social Territorial du CDG**

- ⇒ 7 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 3 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- ⇒ 2 réunions des commissions administratives paritaires
- ⇒ Une réunion des commissions consultatives paritaires

➔ **Nombre de jours de grève**

	2021
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	218
<b>Total</b>	<b>218</b>

➔ **Droits syndicaux**

**Heures de décharges d'activités de service**

- auxquelles ont droit les organisations syndicales : **2030 heures**
- nombre d'heures effectivement utilisées : **1355 heures**

## Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2021

### ➔ Taux de rotation des agents (1)

*(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n*

**Le taux de rotation s'élève à 10,5 %**

### ➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

**Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention**

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

#### Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant du personnel sans arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant des usagers avec arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant des usagers sans arrêt de travail	<b>0</b>

### ➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

*(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents*

#### Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	<b>14,4</b>
Congés pour longue maladie et congés longue durée	<b>2,0</b>
Congés pour accidents du travail	<b>0,9</b>
Congés pour maladie professionnelle	<b>0,6</b>
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	<b>22,8</b>

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.

