

<b>DEPARTEMENT DE SAONE-&amp;-LOIRE COMMUNAUTE URBAINE CREUSOT MONTCEAU</b>	<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS</b>
	<b>RAPPORT N° I-10  24SGADL0197</b>

**SEANCE DU  
19 DÉCEMBRE 2024**

<b>Nombre de conseillers en exercice :</b> <b>71</b>
<b>Nombre de conseillers présents :</b> <b>54</b>
<b>Date de convocation :</b> <b>13 décembre 2024</b>
<b>Date d'affichage :</b> <b>20 décembre 2024</b>

<b>OBJET :</b> <b>Rapport Social Unique 2023</b>
---

<b>Nombre de Conseillers ayant pris part au vote : 68</b>
<b>Nombre de Conseillers ayant voté pour : 68</b>
<b>Nombre de Conseillers ayant voté contre : 0</b>
<b>Nombre de Conseillers s'étant abstenus : 0</b>
<b>Nombre de Conseillers :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ayant donné pouvoir : 14</b></li> <li>• <b>n'ayant pas donné pouvoir : 3</b></li> </ul>

**L'AN DEUX MILLE VINGT-QUATRE, le 19 décembre 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. Yohann CASSIER - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Jean-François JAUNET - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Isabelle LOUIS - M. Daniel MEUNIER - M. Philippe PIGEAU - Mme Montserrat REYES - M. Guy SOUVIGNY

**VICE-PRESIDENTS**

M. Abdoukader ATTEYE - M. Alain BALLOT - M. Jean-Paul BAUDIN - M. Denis BEAUDOT - Mme Jocelyne BLONDEAU - M. Thierry BUISSON - M. Roger BURTIN - M. Michel CHARDEAU - M. Michel CHAVOT - M. Denis CHRISTOPHE - M. Gilbert COULON - M. Daniel DAUMAS - M. Armando DE ABREU - M. Christophe DUMONT - M. Bernard DURAND - M. Gérard DURAND - Mme Pascale FALLOURD - M. Bernard FREDON - M. Jean GIRARDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - Mme Marie-Claude JARROT - M. Charles LANDRE - M. Didier LAUBERAT - Mme Chantal LEBEAU - M. Jean-Paul LUARD - M. Marc MAILLIOT - M. Frédéric MARASCIA - Mme Laëtitia MARTINEZ - Mme Paulette MATRAY - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Guy MIKOLAJSKI - Mme Viviane PERRIN - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - Mme Aurélie SIVIGNON - M. Noël VALETTE

**CONSEILLERS**

**ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :**

Mme Salima BELHADJ-TAHAR  
M. Felix MORENO  
M. Laurent SELVEZ  
M. COMMEAU (pouvoir à M. Jean-Paul LUARD)  
Mme COUILLEROT (pouvoir à M. Bernard DURAND)  
M. DUPARAY (pouvoir à Mme Marie-Claude JARROT)  
Mme FRIZOT (pouvoir à M. Roger BURTIN)  
M. GANE (pouvoir à Mme Montserrat REYES)  
Mme GHULAM NABI (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)  
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)  
Mme LODDO (pouvoir à Mme Isabelle LOUIS)  
Mme MATHOS (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)  
Mme MEUNIER (pouvoir à M. Daniel MEUNIER)  
Mme PICARD (pouvoir à M. Cyril GOMET)  
M. PINTO (pouvoir à Mme Laëtitia MARTINEZ)  
M. PISSELOUP (pouvoir à M. Georges LACOUR)  
M. TRAMOY (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)

**SECRETAIRE DE SEANCE :**

M.Noël VALETTE



Vu l'avis du comité Social Territorial du 21 novembre 2024,

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 est joint à la présente délibération.

## **CHIFFRES-CLÉS**

### ➤ **En matière d'effectifs :**

Le nombre de postes permanents au sein de notre collectivité est passé de 421 en 2022 à **415** en 2023 (au 31/12 de chaque année). Ce chiffre se décline de la manière suivante :

- Titulaires et stagiaires toutes filières et catégories confondues : 367 à **366** agents (-0,27%) ;
- Contractuels : 54 à **49** agents (-10,20%) ;
- **73 %** d'hommes et **27 %** de femmes (72 % d'hommes et 28% de femmes en 2022).

Sur le nombre de personnes mises en stage dans la fonction publique territoriale au sein de notre collectivité : le chiffre est en baisse avec **9** personnes stagiairisées en 2023 contre 14 en 2022. Cela s'explique par le recrutement de davantage de contractuels.

**7** agents sont partis en retraite en 2023 contre 6 en 2022.

**164** fonctionnaires (125 hommes, 39 femmes) ont bénéficié d'un avancement d'échelon, **12** d'un avancement de grade et **9** d'une promotion interne (dont 4 suite à examen professionnel) au sein de la collectivité. Sur ces 21 promotions, **19.05%** sont représentées par des femmes.

Enfin, on constate une hausse du nombre d'agents exerçant leur emploi à temps partiel (de droit ou sur autorisation) puisque ce chiffre passe de 14 à **17** agents dont 14 fonctionnaires et 3 contractuels, et dont 12 femmes et 5 hommes. Les femmes représentent **70,59 %** des agents exerçant à temps partiel en 2023 contre 71,43 % en 2022.

**La pyramide des âges** de notre collectivité se présente de la manière suivante (emplois permanents au 31/12/23) :

<b>AGE</b>	<b>NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
moins de 25 ans	6	9	13
de 25 à 29 ans	15	19	16
de 30 à 34 ans	34	33	29
de 35 à 39 ans	53	51	39
de 40 à 44 ans	54	56	63
de 45 à 49 ans	82	75	68
de 50 à 54 ans	63	73	76
de 55 à 59 ans	81	82	77
de 60 à 64 ans	19	22	32
Plus de 64 ans	0	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>407</b>	<b>421</b>	<b>415</b>

### **Âge moyen des agents en 2023 :**

- Emplois permanents : 47,2 ans (46.66 ans en 2022)

AGE	% D'AGENTS CONCERNÉ		
	2021	2022	2023
moins de 25 ans	1.47	2.14	3.13
de 25 à 29 ans	3.69	4.51	3.85
de 30 à 34 ans	8.35	7.84	6.99
de 35 à 39 ans	13.02	12.11	9.4
de 40 à 44 ans	13.27	13.30	15.18
de 45 à 49 ans	20.15	17.81	16.38
de 50 à 54 ans	15.48	17.34	18.32
de 55 à 59 ans	19.90	19.48	18.56
de 60 à 64 ans	4.67	5.23	7.71
Plus de 64 ans	0	0.24	0.48
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

- Pour information, l'âge moyen des emplois non permanents est de 27,9 ans (29.82 en 2022).

➤ **En matière de rémunérations :**

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **22.49%** en 2023 contre 22.35% en 2022.

➤ **En matière d'absentéisme / de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité :**

Le nombre total de jours d'absence pour raisons médicales (pour les agents présents au 31 décembre) diminue entre 2022 et 2023 en passant de 9 885 jours à **9 474 jours**. Soit une baisse de **4,34%** 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 6 303 jours en 2022 à **6 551 jours** en 2023 soit une hausse de **3.93%**.
- Accidents du travail imputables au service et au trajet : une baisse de **53,75%** est à noter entre 2022 et 2023 puisque le chiffre passe de 1210 jours à **787 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 baisse puisqu'il passe de 1 519 jours en 2022 à **1 191 jours** en 2023 ;

Maladies professionnelles : **945 jours** en 2023 contre 760 en 2022.

Les membres du Comité Social Territorial, lors de la séance du 21 novembre 2024, 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 2023.

Certifié pour avoir été reçu  
à la sous-préfecture le 20 décembre 2024  
et publié, affiché ou notifié le 20 décembre 2024

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,

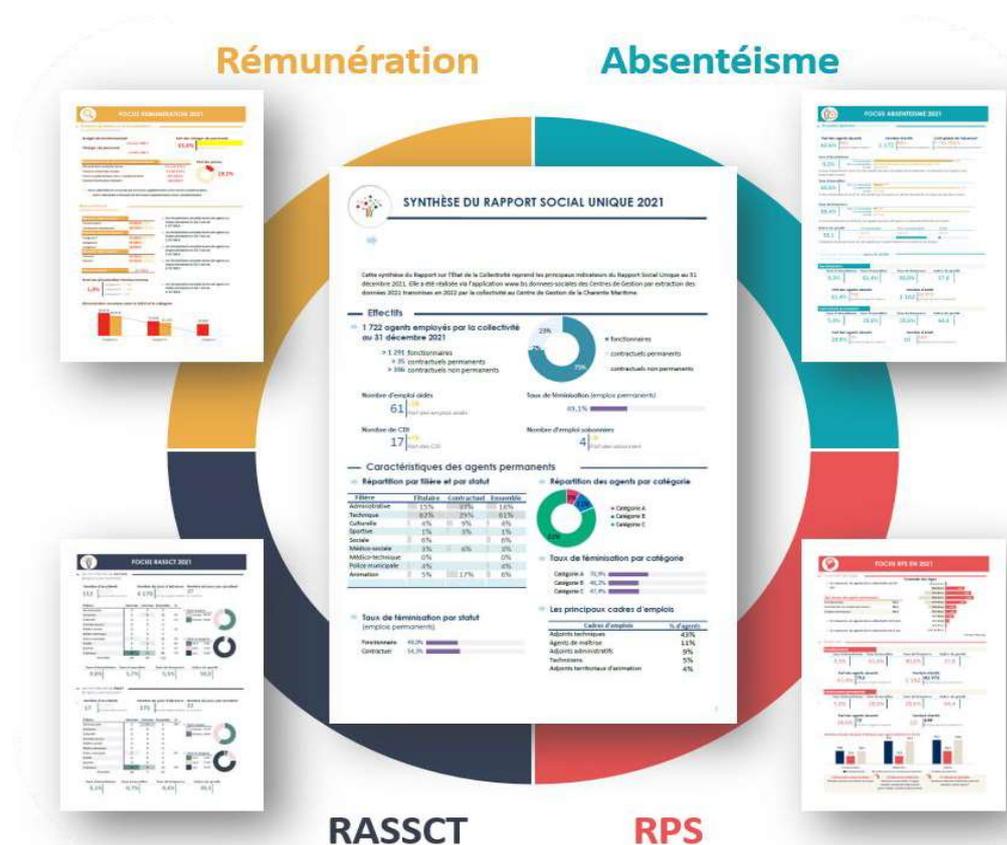
LE PRESIDENT,

David MARTI

David MARTI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DM', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to read 'DM', written over a horizontal line.

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



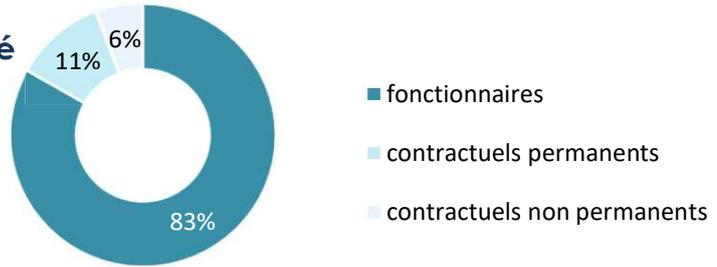
## CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

### Effectifs

#### ➔ 440 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 366 fonctionnaires
- > 49 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

26,7%

#### Nombre de CDI

17 | 35%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

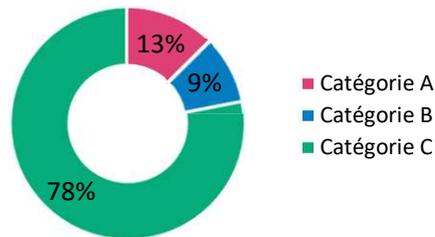
10 | 2%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	18%	57%	23%
Technique	80%	39%	75%
Culturelle	2%	4%	2%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	50,0%
Catégorie B	51,3%
Catégorie C	20,1%

#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

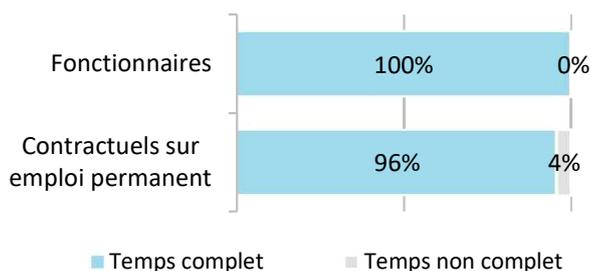
Fonctionnaire	23,5%
Contractuel	51,0%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

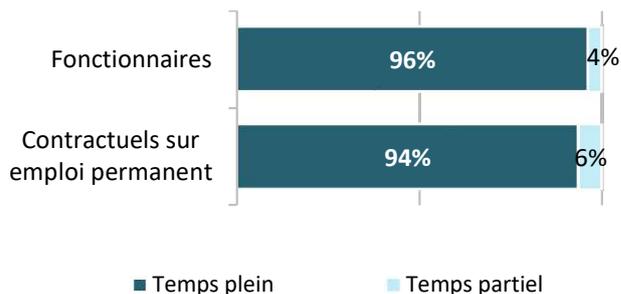
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	55%
Adjointes administratifs	12%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	8%
Techniciens	6%

## Temps de travail des agents permanents

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



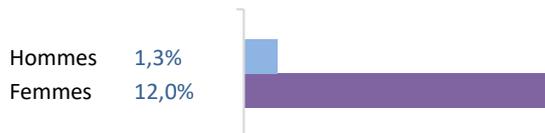
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	1,5%	Culturelle	50,0%
		Administrative	3,6%

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



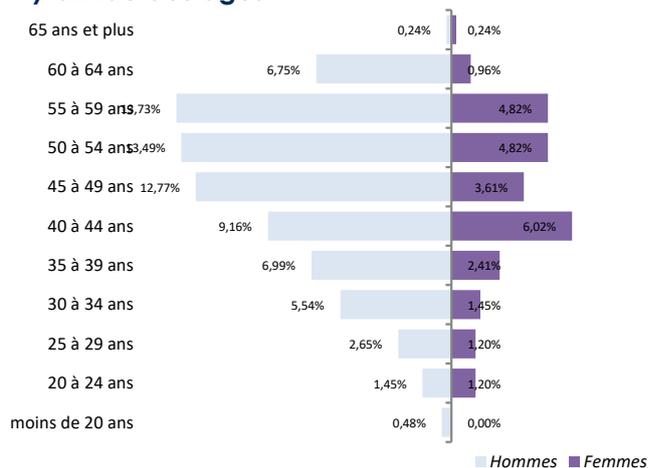
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,0
Contractuels sur emploi permanent	41,6
Emplois permanents	47,2

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ #VALEUR!

> Fonctionnaires	3 64,9
> Contractuels sur emploi permanent	48,4
> Contractuels sur emploi non permanent	22,4

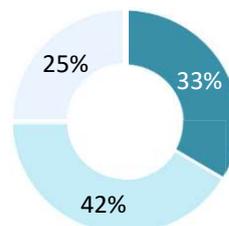
### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	51,9
Catégorie B	40,1
Catégorie C	321,3

## Positions particulières

3,9% 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



43 départs

32 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	21%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Démission	13%
Départ à la retraite	13%
Mutation (changement de collectivité)	13%

#### Principaux motifs

Remplaçants	27%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	22%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	12%
Voie de mutation	7%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

44,8%

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

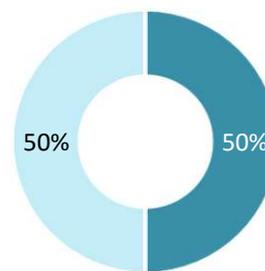
Part des agents avec avancement de grade

3,3%

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

Part des agents avec promotion interne

3,0%



■ Procédures initiées par un agent

## Sanctions disciplinaires

12 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	6	0
Sanctions 2ème groupe	4	0
Sanctions 3ème groupe	1	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

1 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)	67%
Ivresse	17%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	8%

## Budget et rémunérations

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

<b>Budget de fonctionnement*</b>	64 967 477 €	<b>Charges de personnel*</b>	20 293 610 €	➔	<b>Soit 31,24 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

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

<b>Rémunération annuelle brute</b>	Rémunération statutaire 10 702 328 €
14 476 093 €	Primes 3 255 409 €
	SFT 138 438 €
	HSC 305 162 €
	NBI 74 756 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 086 €	45 271 €	36 116 €	35 460 €	30 675 €	26 811 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	32 622 €	s	29 295 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	54 822 €	s	39 087 €	34 979 €	32 685 €	28 029 €
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>56 163 €</b>	<b>44 615 €</b>	<b>37 596 €</b>	<b>34 943 €</b>	<b>32 372 €</b>	<b>27 526 €</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 22,49 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>22,86%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>19,78%</b>
<b>Emplois permanents</b>	<b>22,49%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 13 872,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 3 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					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 056 €	0 €	0%	15 118 €	0 €	0%	6 729 €	0 €	0%	8 652 €	0 €	0%
Catégorie B	5 698 €	0 €	0%	6 655 €	0 €	0%	5 126 €	0 €	0%	5 552 €	0 €	0%
Catégorie C	4 000 €	0 €	0%	4 020 €	0 €	0%	1 655 €	0 €	0%	2 028 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

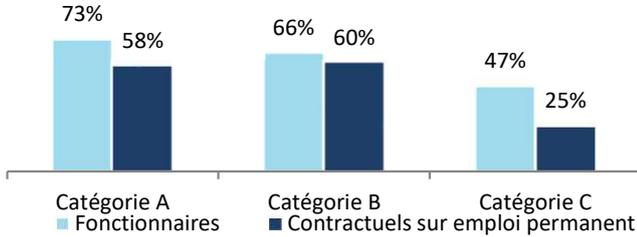


## Formation

➔ 50% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 64,9%      Hommes 44,7%

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

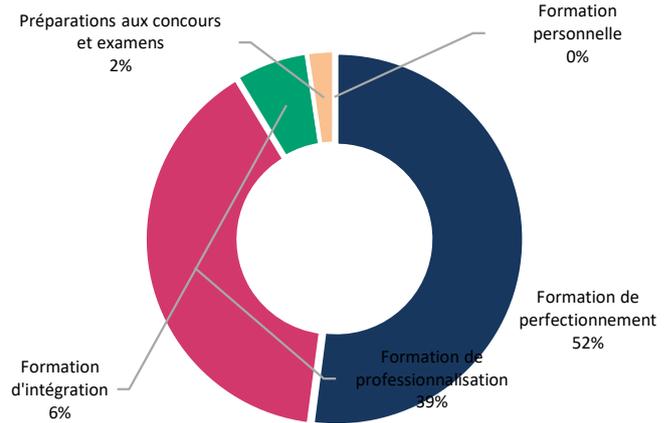


Le budget consacré à la formation est de **288 999 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	39,4%
Autres organismes	47,3%
Formation des apprentis	7,9%
Frais de déplacement	4,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	23,6%
Autres organismes	26,9%
Collectivité	45,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	507 €	231 €
Nombre de bénéficiaires	28 4	22 9

L'action sociale

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

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

Nombre de réunions des instances

CST	6
CAP	3
CCP	3

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Les principaux accords

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

Mise en place du télétravail

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

## — Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

### <sup>2</sup>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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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  
**68,2%** | **283**  
Nombre d'agents absents

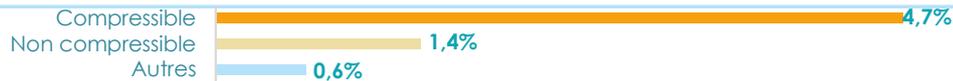
Nombre d'arrêts  
**321** | **10 247**  
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut\*  
**2169 730 €**  
2,04% des dépenses de fonctionnement

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

### Taux d'absentéisme

**6,8%**



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

**68,2%**



Le taux d'exposition est de 68 %, cela signifie que 68 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

**77,3%**



Le taux de fréquence est de 77 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 77 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité

**31,9**



L'indicateur de gravité est de 32, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 32 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires

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

**7,5%** | **72,1%** | **83,9%** | **32,6**

#### Part des agents absents

**72,1%** | **264**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**307** | **10 013**  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

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

**1,3%** | **38,8%** | **28,6%** | **16,7**

#### Part des agents absents

**38,8%** | **19**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**14** | **234**  
Nombre de jours d'absence

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	11,2%	100,0%
60 à 64 ans	9,4%	53,1%
55 à 59 ans	7,8%	55,8%
50 à 54 ans	6,7%	55,3%
45 à 49 ans	6,5%	75,0%
40 à 44 ans	5,6%	76,2%
35 à 39 ans	6,1%	102,6%
30 à 34 ans	8,1%	89,7%
25 à 29 ans	5,0%	56,3%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 11,23%

▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 102,56%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,2%	62,4%	35,7%	24,7
Pour accidents du travail imputables au service	0,5%	4,3%	4,1%	43,2
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,6%	2,2%	1,9%	105,0
Pour congé de maladie longue durée	0,2%	0,2%	0,2%	231,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,5%	1,0%	1,0%	206,8
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,7%	0,7%	44,3
Pour maternité et adoption (1)	0,2%	1,0%	0,7%	88,8
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	0,2%	5,5%	2,7%	10,3

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

#### Selon le statut

##### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

##### 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 **4,2%**
- ▶ Taux d'exposition **35,7%**
- ▶ Taux de fréquence **62,4%**
- ▶ Gravité **24,7 jours par arrêt**
- ▶ **148** agents absents pour maladie ordinaire  
138 fonctionnaires 10 contractuels permanents

### Part des agents absents

**35,7%** | **148**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**259** | **6 399**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **37,70%** | Contractuels permanents **20,41%**

##### Selon le genre

Femmes **34,23%** | Hommes **36,18%**

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

65 ans et plus **11,0%**  
60 à 64 ans **4,8%**  
55 à 59 ans **4,7%**  
50 à 54 ans **3,8%**  
45 à 49 ans **4,0%**  
40 à 44 ans **4,0%**  
35 à 39 ans **3,3%**  
30 à 34 ans **6,0%**  
25 à 29 ans **4,8%**  
20 à 24 ans **2,4%**  
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 11%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,5%**
- ▶ Taux d'exposition **4,1%**
- ▶ Taux de fréquence **4,3%**
- ▶ Gravité **43,2 jours par arrêt**
- ▶ **17** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
16 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

### Part des agents absents

**4,1%** | **17**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**18** | **777**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **4,37%** | Contractuels permanents **2,04%**

##### Selon le genre

Femmes **0,90%** | Hommes **5,26%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 1,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,8%
▶ Taux d'exposition	1,9%
▶ Taux de fréquence	1,9%
▶ Gravité	148,9 jours par arrêt
▶ 8 agents absents	
8 fonctionnaires	

### Part des agents absents

1,9% | 8  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

8 | 1 191  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires: 2,19%  
Contractuels permanents: 0,00%

#### Selon le genre

Femmes: 3,60%  
Hommes: 1,32%

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

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

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 2,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,4%
▶ Taux d'exposition	3,4%
▶ Taux de fréquence	6,5%

### Part des agents absents

3,4% | 14  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 591

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,2%
▶ Taux d'exposition	21,2%
▶ Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

21,2% | 88  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 344

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,9%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,2%
▶ Gravité	10,8
▶ 8 agents absents	

### Part des agents absents

32,0% | 8  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

16 | 172  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
30,00%	33,33%

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

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

### Zoom sur la maladie ordinaire

#### Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	1,7%
› Taux d'exposition	0,1%
› Taux de fréquence	0,2%
› Indice de gravité	10,1

#### Part des agents absents

20,0% | 5  
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 152

### Zoom sur les accidents de travail

#### Chiffres clés (non permanents)

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

#### Part des agents absents

4,0% | 1  
Nombre d'agents absents

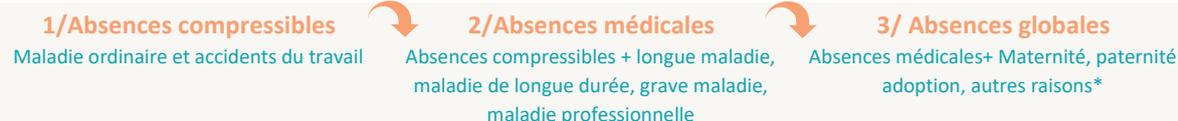
Nombre de jours d'absence: 10

### Précisions méthodologiques

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

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

#### 3 "groupes d'absences" identifiés



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

## ▸ Les indicateurs d'absences

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

### Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

## Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

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

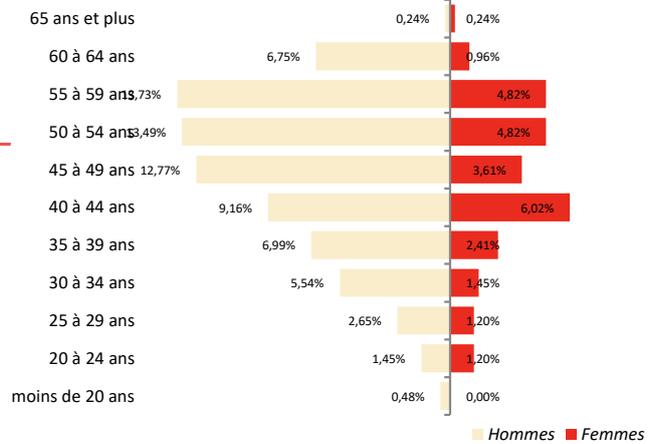
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>48,0</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>41,6</b>
Emplois permanents	<b>47,2</b>

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 42 ans

## Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
<b>7,5%</b>	<b>72,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>32,6</b>

#### Part des agents absents

**72,1%** | **264**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**307** | **10013**  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
<b>1,3%</b>	<b>38,8%</b>	<b>28,6%</b>	<b>16,7</b>

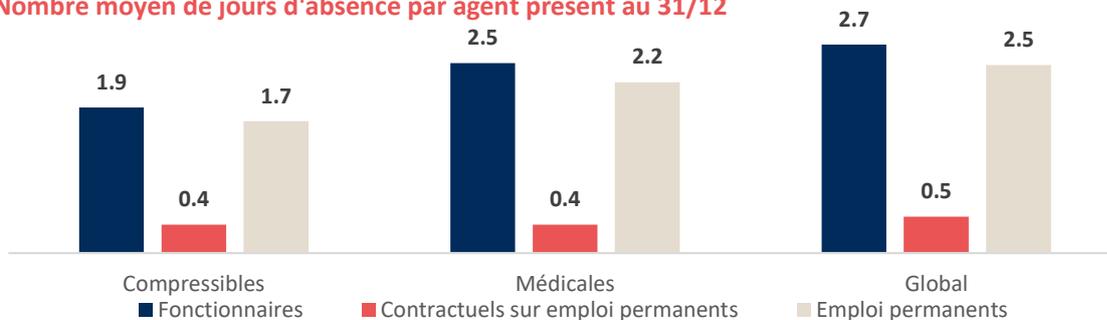
#### Part des agents absents

**38,8%** | **19**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**14** | **234**  
Nombre de jours d'absence

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



#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2/Absences médicales

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

#### 3/ Absences globales

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

## Les heures supplémentaires et complémentaires

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

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	
Technique	43,1
Administrative	5,3
<hr/>	
Femmes	8,0
Hommes	40,5
<hr/>	
Fonctionnaires	35,1
Contractuels permanents	21,0

## Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	129
depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	129
de manière régulière	100
sur des jours fixes	100
un jour par semaine	67
<hr/>	
Administrative	84
Technique	44
Culturelle	6

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 8,9%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,34 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	18,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	9,0
ATI** au cours de l'année	1,0

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

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	72,5%	29
Agents de maîtrise	27,5%	-
Rédacteurs	0,0%	0

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2023)	✓
Existence d'un <b>plan de prévention des RPS</b>	✓
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✓
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérigènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✓

## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

123

20 585 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

20 585 €

123

167 €

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

0 €

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

0 €

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

2

0,5%

des agents permanents

Femmes

Hommes

Catégorie A

0

0

Catégorie B

2

0

Catégorie C

0

0

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

6

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

## - Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	2,4
	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	2,4	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

## - Droits sociaux

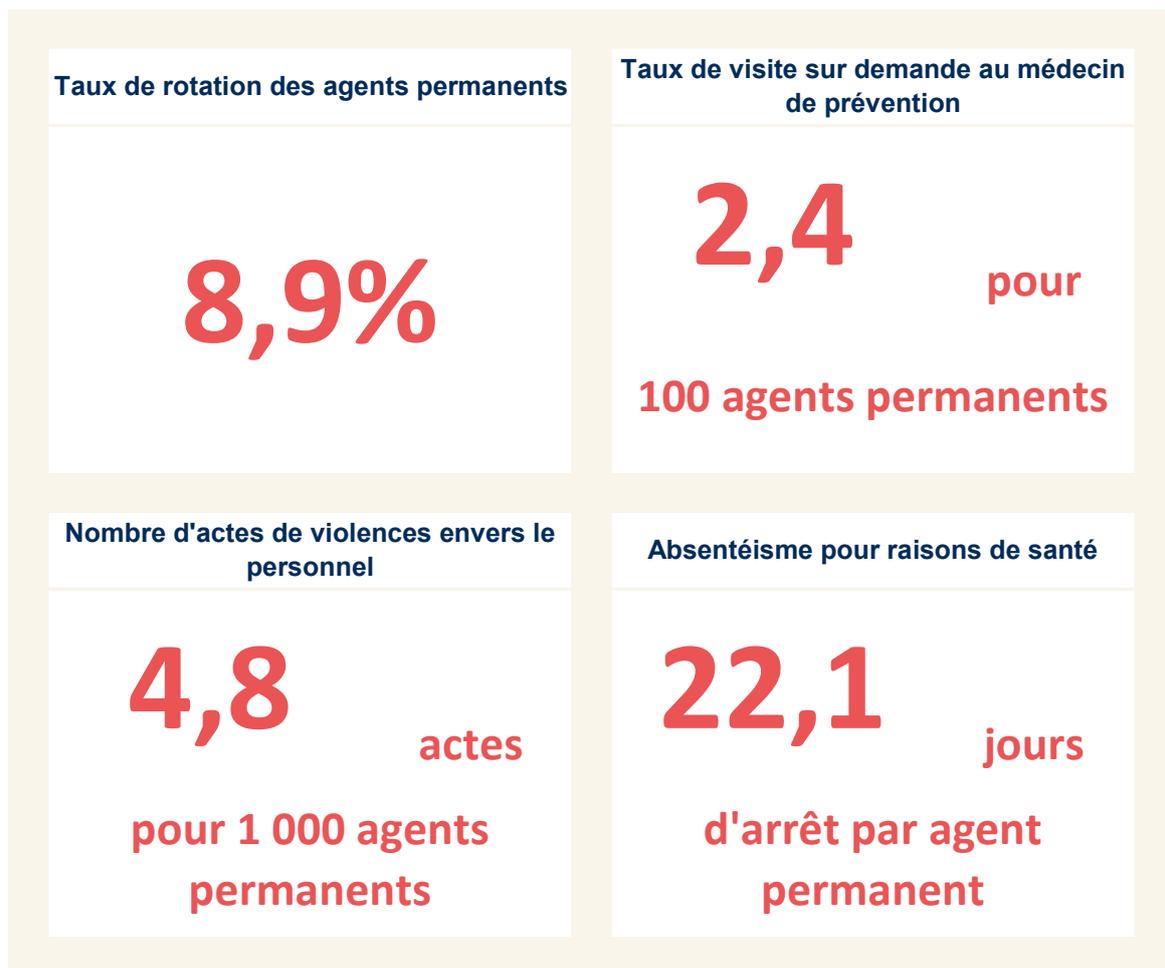
### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	368
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	2 040
Nombre d'heures effectivement utilisées	1 360
	66,7%

## - 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 Saône-et-Loire

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

64 967 477 €

### Charges de personnel

20 293 610 €

### Part des charges de personnels

31,2%

27,1%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	14 476 093 €
Primes et indemnités versées	3 255 409 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	305 162 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	74 756 €

### Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 138 72 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	#VALEUR!
Contractuels permanents	35 879 €

▸ #VALEUR!

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	51 833 €
Catégorie B	36 957 €
Catégorie C	32 082 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 320 82 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 361 03 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	34 649 €
Femmes	36 103 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute est de 350 33 €

**Moyenne globale 35 033 €**

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Catégorie A	-11,6%
Catégorie B	-4%
Catégorie C	-7,3%

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

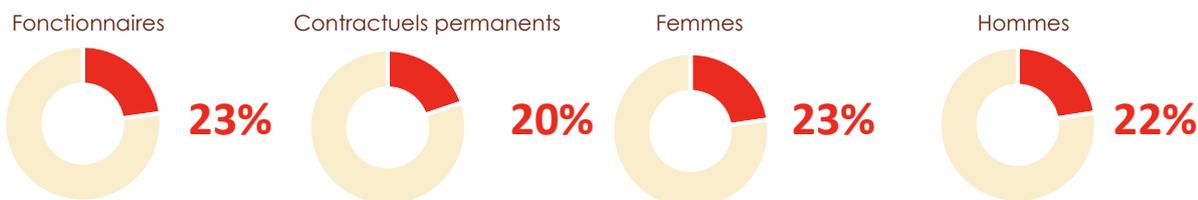


## Primes (Emplois permanents)

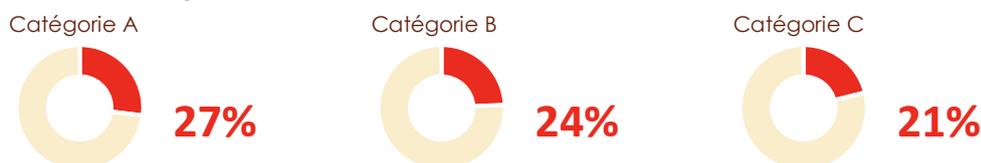
### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	10 702 328 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	3 255 409 €
	SFT	138 438 €
	HSC	305 162 €
	NBI	74 756 €
<b>14 476 093 €</b>		

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



### Selon la catégorie



## Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	50 346 €	52 799 €	36 466 €	s	30 124 €	29 018 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	32 488 €	-	29 279 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	46 376 €	56 314 €	37 930 €	38 039 €	31 164 €	32 559 €
Moyenne toute filière	49 142 €	54 866 €	36 223 €	37 663 €	30 296 €	32 510 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	24,2%	29,8%	23,8%	24,6%	21,0%	21,1%

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

	Nb h.		Nb h.
Technique	43,12	Femmes	8,0
Administrative	5,32	Hommes	40,5

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

Filières	Fonctionnaires						
	Catégorie A	Femmes			Hommes		
		Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Administrative	10 841 €	5 244 €	3 811 €	16 544 €		3 941 €	
Culturelle		5 720 €	4 569 €	16 200 €			
Technique	11 765 €	6 652 €	4 394 €	14 451 €	6 655 €	4 021 €	

Filières	Contractuels sur emploi permanent						
	Catégorie A	Femmes			Hommes		
		Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Administrative	6 670 €	5 074 €	1 347 €	8 138 €	5 228 €	1 076 €	
Culturelle	7 260 €	3 180 €					
Technique	6 880 €	5 898 €	3 803 €	11 930 €	5 624 €	2 119 €	

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
Administrative	-5 703 €		-130 €	-1 468 €	-154 €	271 €						
Technique	-2 686 €	-3 €	373 €	-5 050 €	274 €	1 684 €						

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 Saône-et-Loire

Version 1



# FOCUS RASSCT 2023

## Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

21

28,6%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

812

17

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

39

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	5%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	20	0	20	95%
Ensemble	20	1	21	

↳ Selon le genre

Femmes 4,8%

Hommes 95,2%

↳ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 4,8%

Cat C 95,2%

Taux d'absentéisme

0,5%

Taux d'exposition

4,1%

Taux de fréquence

4,3%

Indice de gravité

43,2

## Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

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

↳ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

↳ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

10

Nombre de jours d'absence

945

Nombre de jours par maladie

95

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	2	0	2	20%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	8	8	80%
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	

↳ Selon le genre

Femmes 20,0%

Hommes 80,0%

↳ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

1,9%

Taux de fréquence

2,2%

Indice de gravité

105,0

## Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

2

0,0%

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

Périodes de préparation au reclassement

0

-

% des propositions acceptées

demande

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

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	2
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	2	4
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	2
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	1
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

9

0

en ETPR

Assistants de prévention\*

1

Médecins de prévention\*\*

0

Conseillers de prévention\*

0

Infirmiers\*\*

0

ACFI\*

0

Autres personnels\*

8

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

123

20 585 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	20 585 €	123	167 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2023)	✓
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✓
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✓
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✓

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

12

### Nombre de réunions du FSSSCT

3

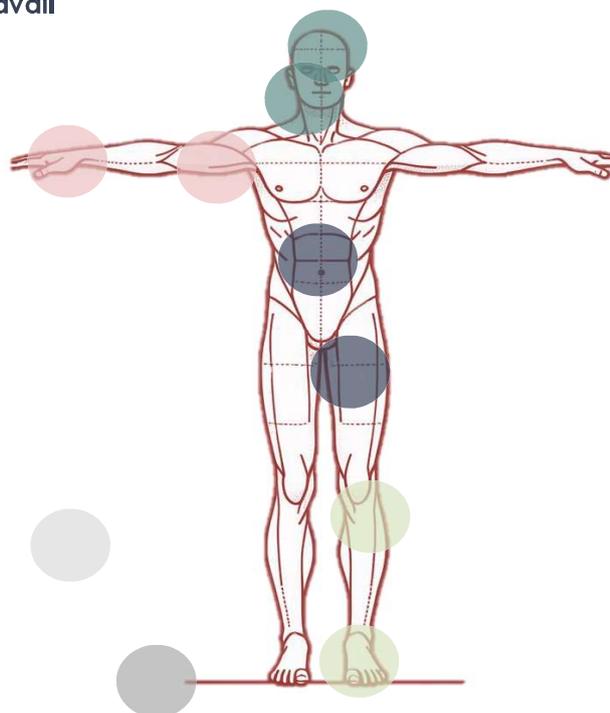
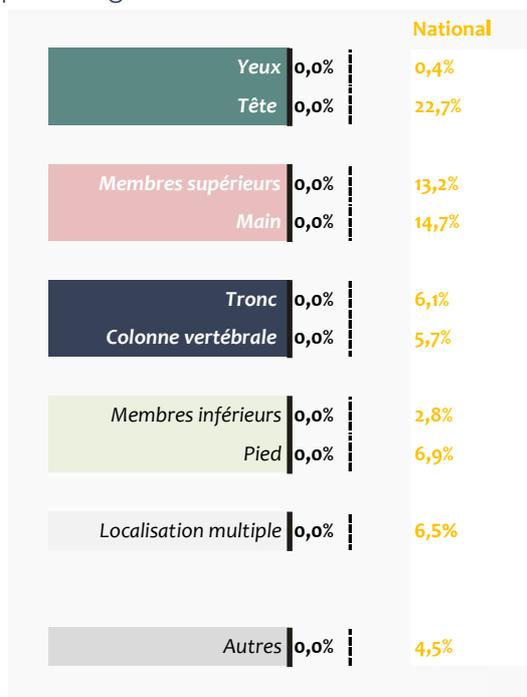
0  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

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

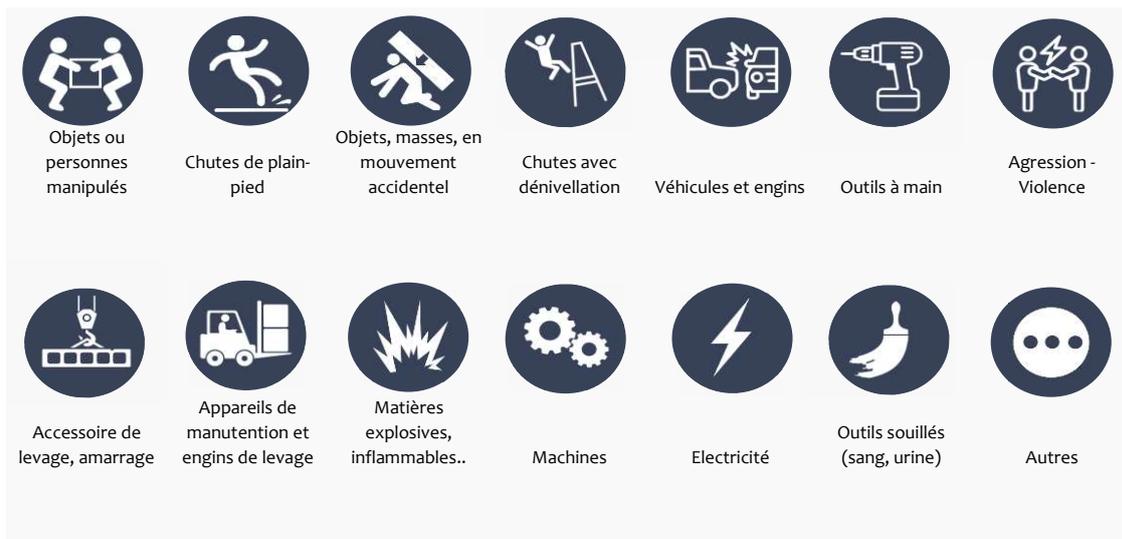
### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



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



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

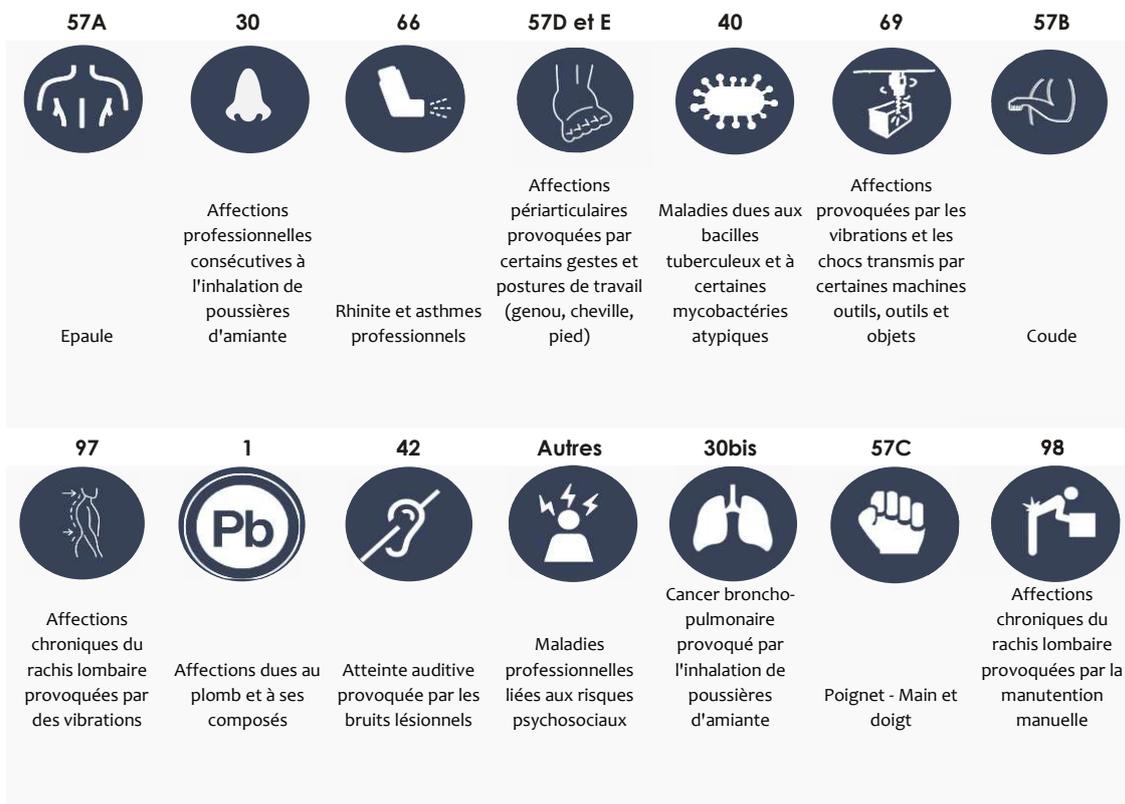


## Les maladies professionnelles

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	x
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	x
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	x
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	x
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✓
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 Saône-et-Loire

Version 1