

SEANCE DU  
20 NOVEMBRE 2025

**Nombre de conseillers en exercice :**

70

**Nombre de conseillers présents :**

53

**Date de convocation :**

14 novembre 2025

**Date d'affichage :**

21 novembre 2025

L'AN DEUX MILLE VINGT-CINQ, le 20 novembre à dix-huit heures trente le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Salle Raymond Devos - 17, Rue Camille Desmoulins - 71230 SAINT-VALLIER, sous la présidence de **M. David MARTI, président**

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Yohann CASSIER - Mme Evelyne COUILLOT - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Jean-François JAUNET - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Monique LODDO - Mme Isabelle LOUIS - M. Jérémie PINTO - M. Philippe PIGEAU - Mme Montserrat REYES - M. Guy SOUVIGNY  
**VICE-PRESIDENTS**

**OBJET :**  
**Rapport Social Unique 2024**

**Nombre de Conseillers ayant pris part au vote : 66**

**Nombre de Conseillers ayant voté pour : 66**

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

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

**Nombre de Conseillers :**

- **ayant donné pouvoir : 13**
- **n'ayant pas donné pouvoir : 4**

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. Lionel DUPARAY - M. Gérard DURAND - Mme Pascale FALLOURD - M. Bernard FREDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - M. Charles LANDRE - M. Marc MAILLIOT - Mme Christiane MATHOS - Mme Laëtitia MARTINEZ - Mme Alexandra MEUNIER - M. Guy MIKOJANSKI - M. Félix MORENO - Mme Viviane PERRIN - Mme Jeanne-Danièle PICARD - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Aurélie SIVIGNON - M. Laurent SELVEZ - M. Noël VALETTE - Mme Fabrice VESVRES - Mme Céline JACQUET - Mme Jocelyne BUCHALIK  
**CONSEILLERS**

**ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :**

M. Abdulkader ATTEYE  
Mme Salima BELHADJ-TAHAR  
M. Frédéric MARASCIA  
M. Jean PISSELOUP  
M. COMMEAUX (pouvoir à Mme Isabelle LOUIS)  
M. GANE (pouvoir à Mme Montserrat REYES)  
Mme GHULAM NABI (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)  
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)  
M. GIRARDON (pouvoir à M. Michel CHAVOT)  
Mme JARROT (pouvoir à Mme Christiane MATHOS)  
M. LAUBERAT (pouvoir à M. Georges LACOUR)  
Mme LEBEAU (pouvoir à M. Bernard DURAND)  
M. LUARD (pouvoir à Mme Monique LODDO)  
M. MEUNIER (pouvoir à M. David MARTI)  
Mme MICHELOT-LUQUET (pouvoir à Mme Alexandra MEUNIER)  
Mme SARANDAO (pouvoir à Mme Jocelyne BLONDEAU)  
M. TRAMOY (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)

**SECRETAIRE DE SEANCE :**

M. Michel CHARDEAU



Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.231-1 à L.231-4,

Vu l'avis du comité social territorial du 10 octobre 2025,

Le rapport 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.

#### **En matière d'effectifs :**

Le nombre de postes permanents au sein de notre collectivité est passé de 415 en 2023 à 420 en 2024 (au 31/12 de chaque année). Ce chiffre se décline de la manière suivante :

- Titulaires et stagiaires toutes filières et catégories confondues : 366 à 362 agents (-1,10%) ;
- Contractuels : 49 à 58 agents (+18,37%) ;
- 72 % d'hommes et 28 % de femmes (73 % d'hommes et 27% de femmes en 2023).

S'agissant du nombre de personnes mises en stage suite à un contrat permanent au sein de notre collectivité : le chiffre est en baisse avec 2 personnes stagiaires en 2024 contre 9 en 2023. Cela s'explique par le recrutement de davantage de contractuels.

Concernant les mouvements de personnel permanents, en 2024, 49 agents sont arrivés et 56 partis contre 32 arrivées en 2023 et 43 départs. Ces mouvements se répartissent comme suit :

	Motifs	2023	2024
Arrivées	Recrutements contractuels	8	<b>22</b>
	Recrutements direct (fond)	3	<b>11</b>
	Mutations	3	<b>9</b>
	Réintégrations	5	<b>4</b>
	Remplacements	11	<b>3</b>
	Détachements	2	<b>0</b>
Départs	Retraites	7	<b>15</b>
	Fin contrat rempl.	9	<b>13</b>
	Démissions	7	<b>9</b>
	Mutations	7	<b>7</b>
	Disponibilités	3	<b>4</b>
	Fin de disponibilité	0	<b>2</b>
	Licenciement	2	<b>1</b>
	Décès	0	<b>1</b>
	Fin contrat	2	<b>1</b>
	Rupture conv.	2	<b>1</b>
	Fin détachement	2	<b>1</b>
	Congé parental	1	<b>1</b>
	Détachement	1	<b>0</b>

**169** fonctionnaires (122 hommes, 47 femmes) ont bénéficié d'un avancement d'échelon, **20** d'un avancement de grade (12 en 2023) et **7** d'une promotion interne (9 en 2023), dont **1** suite à examen professionnel et **3** suite à un concours au sein de la collectivité. Sur ces 27 promotions, **33%** sont représentées par des femmes.

Enfin, il est constaté une hausse du nombre d'agents exerçant leur emploi à temps partiel (de droit ou sur autorisation) puisque ce chiffre passe de 17 à **19** agents dont 15 fonctionnaires et 4 contractuels, et dont 14 femmes et 5 hommes. Les femmes représentent **73,68 %** 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 31/12/24) :**

ÂGE	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS		
	2022	2023	2024
moins de 25 ans	9	13	8
de 25 à 29 ans	19	16	17
de 30 à 34 ans	33	29	34
de 35 à 39 ans	51	39	49
de 40 à 44 ans	56	63	60
de 45 à 49 ans	75	68	66
de 50 à 54 ans	73	76	81
de 55 à 59 ans	82	77	70
de 60 à 64 ans	22	32	34
Plus de 64 ans	1	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>	<b>415</b>	<b>420</b>

AGE	% D'AGENTS CONCERNÉ		
	2022	2023	2024
moins de 25 ans	2.14	3.13	1.9
de 25 à 29 ans	4.51	3.85	4.06
de 30 à 34 ans	7.84	6.99	8.09
de 35 à 39 ans	12.11	9.4	11.67
de 40 à 44 ans	13.30	15.18	14.28
de 45 à 49 ans	17.81	16.38	15.71
de 50 à 54 ans	17.34	18.32	19.29
de 55 à 59 ans	19.48	18.56	16.67
de 60 à 64 ans	5.23	7.71	8.09
Plus de 64 ans	0.24	0.48	0.24
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### Âge moyen des agents en 2024 :

- Emplois permanents : 47 ans (47.20 ans en 2023)
- Pour information, l'âge moyen des emplois non permanents est de 28,15 ans (27.9 en 2023).

#### En matière de rémunérations :

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **21.46%** en 2024 contre 22.49% en 2023.

#### En matière d'absentéisme :

Le nombre total de jours d'absence pour raisons médicales (pour les agents présents au 31 décembre) diminue légèrement entre 2023 et 2024 en passant de 9 474 jours à **9 322 jours**. Soit une baisse de **1,63%** du nombre de jours d'absence. Malgré cette baisse en jours, le nombre d'arrêts est en augmentation puisqu'il est de **331** en 2024 contre 234 en 2023, soit une hausse de **41.45%**.

Ces chiffres se décomposent de la manière suivante :

##### **Absentéisme dit « compressible » :**

- Maladie ordinaire : le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire connaît une augmentation de 6 551 jours en 2023 à **7 695 jours** en 2024 soit une hausse de **17.46%**. Cela concerne **309** arrêts en 2024 contre 274 en 2023 ;
- Accidents du travail imputables au service et au trajet : une baisse de **20,34%** est à noter entre 2023 et 2024 puisque le chiffre passe de 787 jours à **654 jours** entre les deux publications du rapport social unique. A contrario, le nombre d'arrêts est en hausse de **15.79 %** (de 19 en 2023 à 22 en 2024).

De plus il est constaté que 32 accidents de travail ont été déclarés en 2024 (avec et sans arrêts et en tenant compte de tous les agents 2024), contre 21 en 2023.

##### **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 1 191 jours en 2023 (8 arrêts) à **824 jours** en 2024 (3 arrêts) ;

- Maladies professionnelles : **149 jours** en 2024 (4 arrêts) contre 945 en 2023 (9 arrêts).

Les membres du Comité Social Territorial, lors de la séance du 10 octobre 2025, 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 2024.

Certifié pour avoir été reçu  
à la sous-préfecture le 21 novembre 2025  
et publié, affiché ou notifié le 21 novembre 2025

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,  
David MARTI

LE PRESIDENT,  
David MARTI

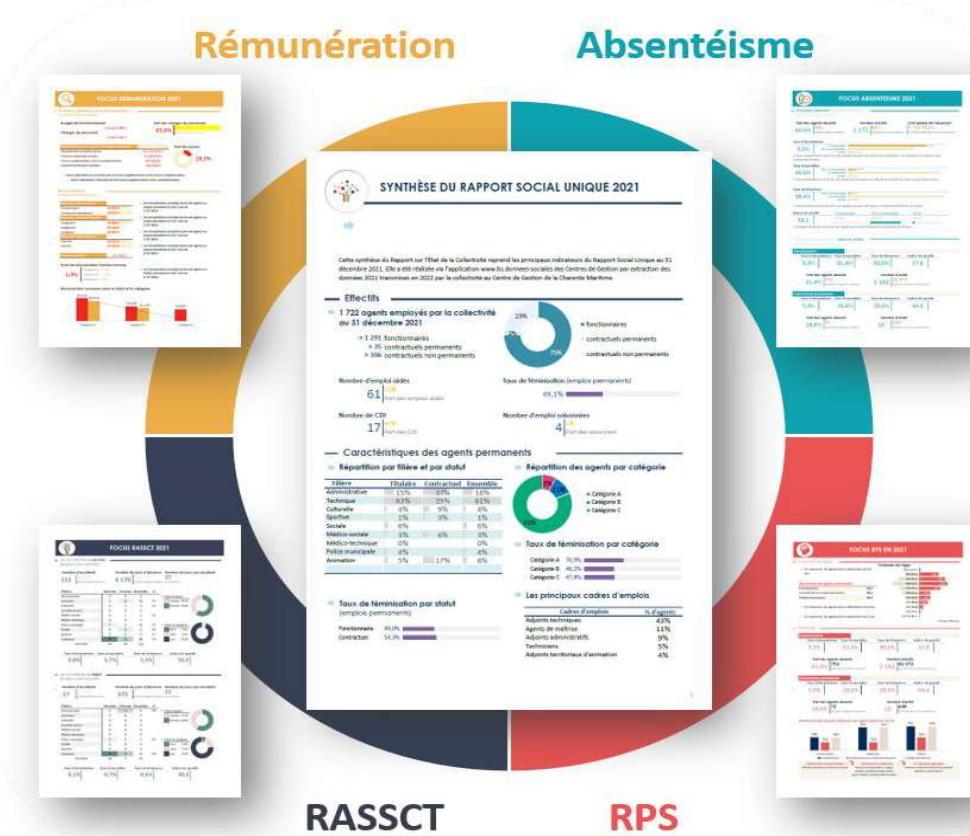


Le secrétaire de séance,  
Michel CHARDEAU



# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle



CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

**2024**



Date de publication : 18/09/2025  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



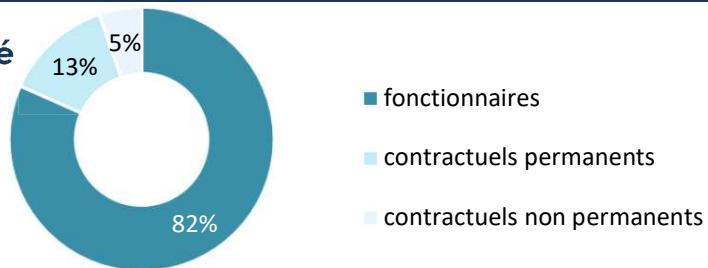
## CU LE CREUSOT MONTCEAU-LES-MINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

### Effectifs

#### → 443 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 362 fonctionnaires
- > 58 contractuels permanents
- > 23 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

0 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

28,3%

#### Nombre de CDI

18 31%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

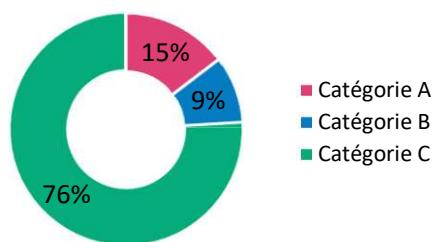
10 2%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### → Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	18%	53%	23%
Technique	80%	43%	75%
Culturelle	2%	3%	2%

#### → Répartition des agents par catégorie



#### → Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 56,5%   
Catégorie B 51,3%   
Catégorie C 20,1%

#### → Les principaux cadres d'emplois

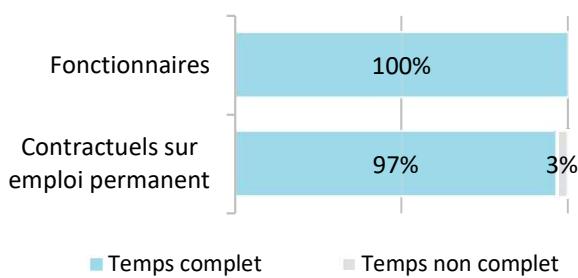
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints administratifs	10%
Attachés	9%
Ingénieurs	5%

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

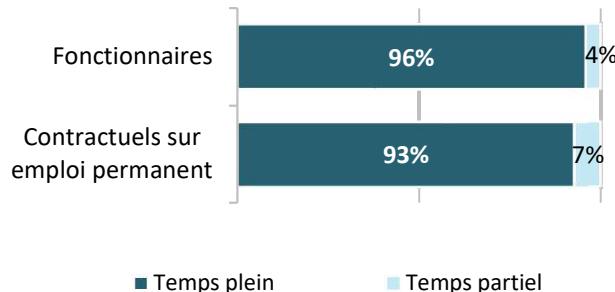
Fonctionnaire 24,0%   
Contractuel 55,2%

## — Temps de travail des agents permanents

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



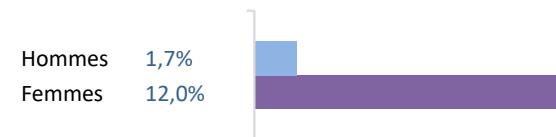
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	Culturelle	50,0%
-	-	Administrative	3,2%

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



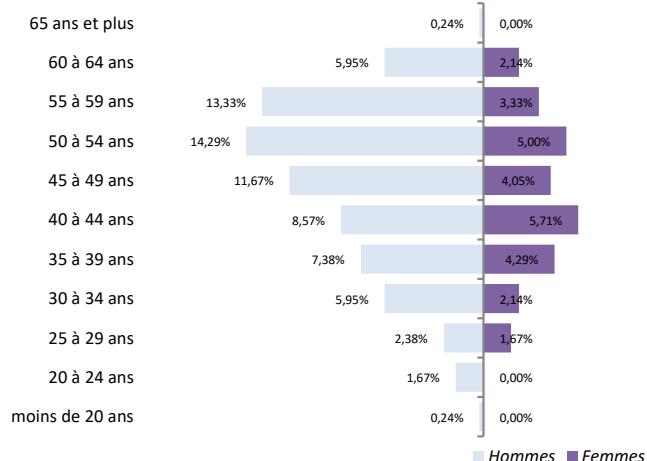
## — Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

	Âge moyen
Fonctionnaires	47,9
Contractuels sur emploi permanent	41,6
Emplois permanents	47,0

### ➡ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➡ 429,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

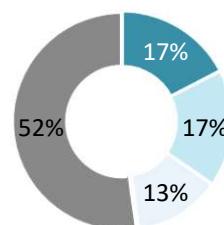
> Fonctionnaires	355,2
> Contractuels sur emploi permanent	53,1
> Contractuels sur emploi non permanent	20,9

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	58,0
Catégorie B	37,8
Catégorie C	312,6

## — Positions particulières

### 6,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents

427\*  
agents au 31/12/2023



Variation des effectifs

-1,6%



Taux de rotation

12,4%

420

31/12/2024

\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

56 départs

#### Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	27%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	25%
Démission	16%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Mise en disponibilité sur demande	7%

49 arrivées

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	45%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	8%
Remplaçants	6%

## Évolution professionnelle

### Part des agents avec avancement d'échelon

46,7%

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

### Part des agents avec avancement de grade

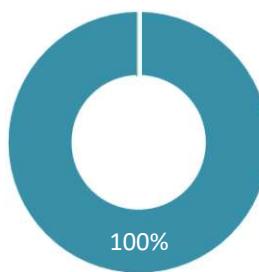
5,5%

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité

### Part des agents avec promotion interne\*

1,9%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel



■ Procédures initiées par l'autorité territoriale

■

## Sanctions disciplinaires

### 7 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Incorrectness, violences, insultes, harcèlement moral	29%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 27% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	77 704 773 €	Charges de personnel*	21 175 768 €	Soit 27,25 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

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

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 10 806 047 € Primes 3 097 723 € SFT* 134 332 € HSC 324 104 € NBI* 71 998 €
14 434 204 €	

\*uniquement des fonctionnaires

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 509 €	44 620 €	33 607 €	33 274 €	31 121 €	29 247 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	s	s	29 918 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	53 589 €	43 702 €	37 142 €	33 898 €	32 880 €	29 102 €
Moyenne toute filière	56 542 €	44 039 €	35 563 €	33 613 €	32 599 €	29 170 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,46 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,62%
Contractuels sur emploi permanent	20,42%
Emplois permanents	21,46%

- ⇒ 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
- ⇒ 14 387,00 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

- ⇒ 4 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	10 141 €	0 €	0%	14 387 €	0 €	0%	7 263 €	0 €	0%	8 436 €	0 €	0%
Catégorie B	5 544 €	0 €	0%	6 248 €	0 €	0%	5 187 €	0 €	0%	5 381 €	0 €	0%
Catégorie C	4 103 €	0 €	0%	4 088 €	0 €	0%	1 867 €	0 €	0%	2 212 €	0 €	0%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 22,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 4,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,11%	1,29%	5,44%	0,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,84%	1,29%	6,08%	0,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,53%	2,69%	6,86%	0,17%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

37,25 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

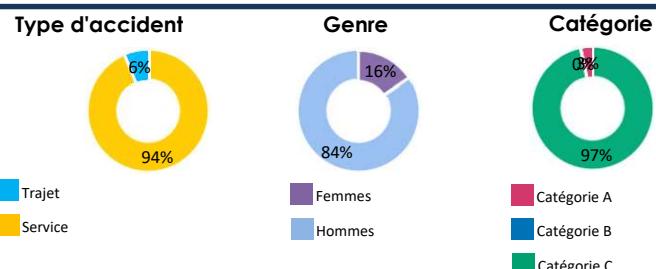
## Accidents du travail

32 accidents du travail déclarés

7,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

21 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

91% des accidents du travail concernent la filière Technique



Filière



## Handicap

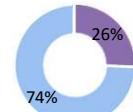
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

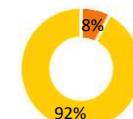
39 | 9,3%

Part des BOETH sur emploi permanent

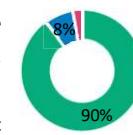
Genre  
Femmes  
Hommes



Statut  
Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie  
Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

8 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

12 867 €

Formations

10 508 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

2 359 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux



Existence d'une démarche de prévention des TMS



Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)



Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail



Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie



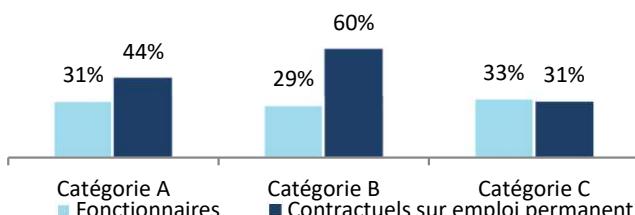
## Formation

➡ 34% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

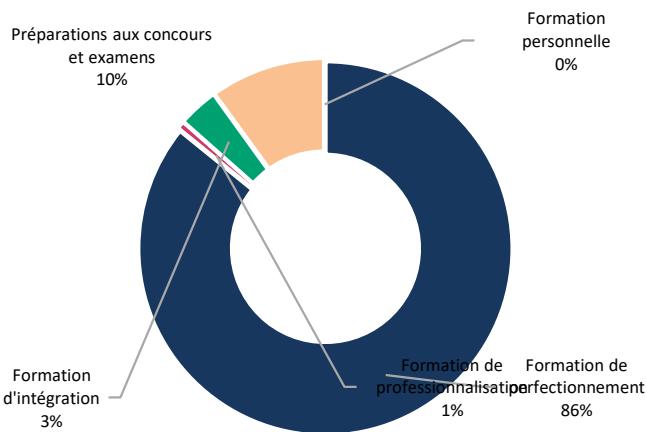
Femmes 41,2%

Hommes 31,2%

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



➡ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 268 260 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	43,2%
Autres organismes	42,1%
Formation des apprentis	9,4%
Frais de déplacement	5,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	54,9%
Autres organismes	26,5%
Collectivité	18,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## 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	521 €	231 €
Nombre de bénéficiaires	28 9	22 5

### L'action sociale

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

## Relations sociales

➡ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

### Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	2
CCP	2

➡ La collectivité a engagé des négociations collectives.

#### Les principales négociations

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

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

#### Les principaux accords

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

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Intérressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitàires

## — Précisions méthodologiques

### ➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

*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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 : septembre 2025

Version 1



# FOCUS ABSENTEISME 2024

**Emplois permanents uniquement**

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

### Poids des agents absents\*

**74,3%**

Nombre d'agents absents

**312**

### Nombre d'arrêts

**353**

Nombre de jours d'absence

**10 520**

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

**1422 042 €**

1,83% des dépenses de fonctionnement

\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

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

### Taux d'absentéisme

**6,9%**

Compressible  
Non compressible  
Autres

**0,6%**  
**0,8%**

**5,4%**

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

**74,3%**

Compressible  
Non compressible  
Autres

**1,7%**  
**29,8%**

**42,9%**

Le taux d'exposition est de 74 %, cela signifie que 74 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

**84,0%**

Compressible  
Non compressible  
Autres

**78,1%**  
**1,7%**  
**4,3%**

Le taux de fréquence est de 84 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 84 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité\*

**29,8**

Compressible

Non compressible

Autre

**25,43**

**139,00**

**67,00**

L'indicateur de gravité est de 30, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 30 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires

#### Taux d'absentéisme

**7,5%**

#### Taux d'exposition

**76,2%**

#### Taux de fréquence

**90,6%**

#### Indice de gravité\*

**30,3**

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

**76,2%**

Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**9 950**

Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

#### Taux d'absentéisme

**2,7%**

#### Taux d'exposition

**62,1%**

#### Taux de fréquence

**43,1%**

#### Indice de gravité\*

**22,8**

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

**62,1%**

Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**570**

Nombre de jours d'absence

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

\*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	58,9%	200,0%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 58,9%
60 à 64 ans	9,4%	64,7%	
55 à 59 ans	5,2%	67,1%	
50 à 54 ans	6,5%	60,5%	
45 à 49 ans	9,4%	84,8%	
40 à 44 ans	7,4%	83,3%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 200%
35 à 39 ans	6,7%	87,8%	
30 à 34 ans	4,5%	85,3%	
25 à 29 ans	3,7%	64,7%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	5,0%	72,9%	38,1%	25,1
Pour accidents du travail imputables au service	0,4%	5,0%	4,5%	30,1
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,2%	0,2%	22,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,1%	1,0%	1,0%	37,3
Pour congé de maladie longue durée	0,2%	0,2%	0,2%	366,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,3%	0,5%	0,5%	229,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,4%	1,0%	74,5
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%	2,9%	1,7%	21,6

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

- Pour maladie ordinaire      **2 arrêts par agent absent**
- Pour accidents du travail imputables au service      **1,1 arrêt par agent absent**
- Pour accidents du travail imputables au trajet      **1 arrêt par agent absent**

#### Contractuels permanents

- Pour maladie ordinaire      **1,1 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	5,0%
▷ Taux d'exposition	38,1%
▷ Taux de fréquence	72,9%
▷ Gravité	25,1 jours par arrêt
▷ 160 agents absents pour maladie ordinaire	
144 fonctionnaires	16 contractuels permanents

### Part des agents absents

38,1% | 160  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

306 | 7 687  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
39,78%	27,59%

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
41,18%	36,88%

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

65 ans et plus	57,8%
60 à 64 ans	3,8%
55 à 59 ans	3,7%
50 à 54 ans	5,7%
45 à 49 ans	7,0%
40 à 44 ans	6,4%
35 à 39 ans	4,2%
30 à 34 ans	2,6%
25 à 29 ans	3,5%
20 à 24 ans	0,1%
Moins de 20 ans	0,0%

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 57,8%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,4%
▷ Taux d'exposition	4,8%
▷ Taux de fréquence	5,2%
▷ Gravité	29,7 jours par arrêt
▷ 20 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
18 fonctionnaires	2 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

4,8% | 20  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

22 | 654  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,97%	3,45%

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
1,68%	5,98%

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

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

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 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	<b>0,5%</b>
▷ Taux d'exposition	<b>0,7%</b>
▷ Taux de fréquence	<b>0,7%</b>
▷ Gravité	<b>274,7 jours par arrêt</b>
▷ 3 agents absents	
3 fonctionnaires	

### Part des agents absents

**0,7%** **3**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**3** **824**  
Nombre de jours d'absence

#### ▷ Part des agents absents

##### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>0,83%</b>	<b>0,00%</b>

##### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>0,84%</b>	<b>0,66%</b>

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

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

▷ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 5,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	<b>0,5%</b>
▷ Taux d'exposition	<b>2,6%</b>
▷ Taux de fréquence	<b>4,3%</b>

### Part des agents absents

**2,6%** **11**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **706**

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▷ Taux d'absentéisme	<b>0,2%</b>
▷ Taux d'exposition	<b>0,1%</b>
▷ Taux de fréquence	<b>0,0%</b>
▷ Gravité	<b>4,7</b>
▷ 6 agents absents	

### Part des agents absents

**26,1%** **6**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

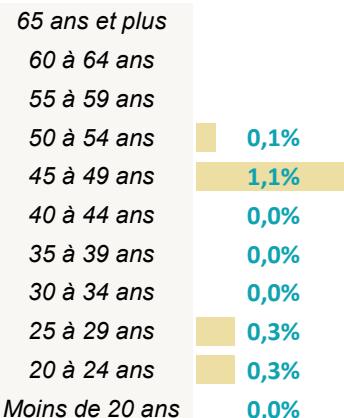
**3** **14**  
Nombre de jours d'absence

## ► Part des agents absents

### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>42,86%</b>	<b>18,75%</b>

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



## — Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>0,1%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,0%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,0%</b>
► Indice de gravité	<b>2,7</b>

### Part des agents absents

**13,0%** Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: **8**

## — Zoom sur les accidents de travail

### Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	<b>0,0%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,0%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,0%</b>
► Indice de gravité	<b>0,0</b>

### Part des agents absents

**0,0%** Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: **0**

## — Précisions méthodologiques

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

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

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

#### 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.

## ► 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 : **septembre 2025**  
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

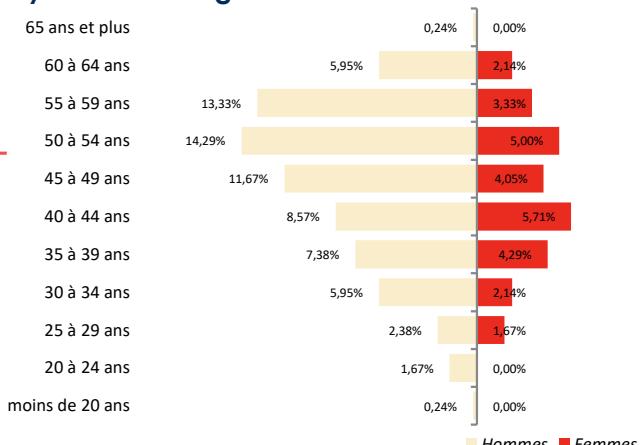
#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>47,9</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>41,6</b>
Emplois permanents	<b>47,0</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*
7,5%	76,2%	90,6%	30,3

\*Durée moyenne des arrêts

#### Part des agents absents

76,2%	<b>276</b>
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

328	<b>9 950</b>
Nombre de jours d'absence	

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
2,7%	62,1%	43,1%	22,8

\*Durée moyenne des arrêts

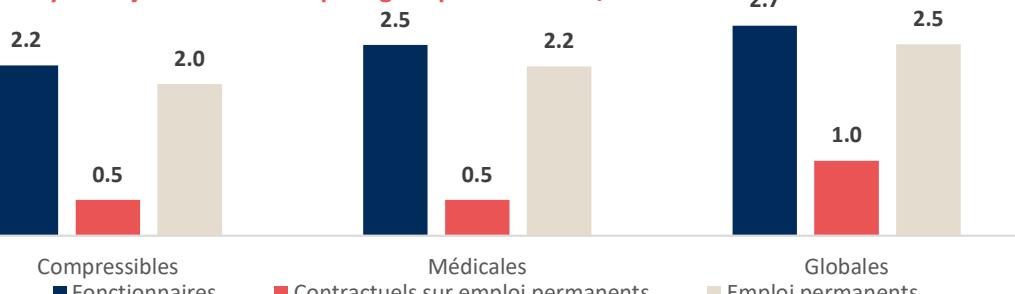
#### Part des agents absents

62,1%	<b>36</b>
Nombre d'agents absents	

#### Nombre d'arrêts

25	<b>570</b>
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 ou non
Technique	44,4
Administrative	5,1
Culturelle	0,6
Femmes	9,7
Hommes	44,0
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	35,5

## 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	130
de manière régulière	107
sur des jours fixes	107
un jour par semaine	70
deux jours par semaine	37
Technique	46
Administrative	44
Culturelle	4

## — Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 12,4%

## — Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 5,24 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	21,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	4,0
ATI** au cours de l'année	0,0

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

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	98,1%	25
Adjointes administratifs	1,9%	7
Adjointes territoriaux du patrimoine	0,0%	0

## — Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024)



Existence d'un **plan de prévention des RPS**



Existence d'une démarche de prévention des **TMS**



Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**



Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**



Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**



## — Dépenses, Formations liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

**48**

**10 508 €**

Dépenses liées à la formation

### Prévention

**2 359 €**

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

10 508 €

48

219 €

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

0 €

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

2 359 €

## — Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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

**1**

**0,2%**

des agents permanents

Femmes Hommes

Caégorie A

0 0

Catégorie B

0 0

Catégorie C

1 0

## — Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

7

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

0

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

0

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

0

## — Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	3,3	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	3,3	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	6,6	0

## - Droits sociaux

### La collectivité a été concernée par des grèves

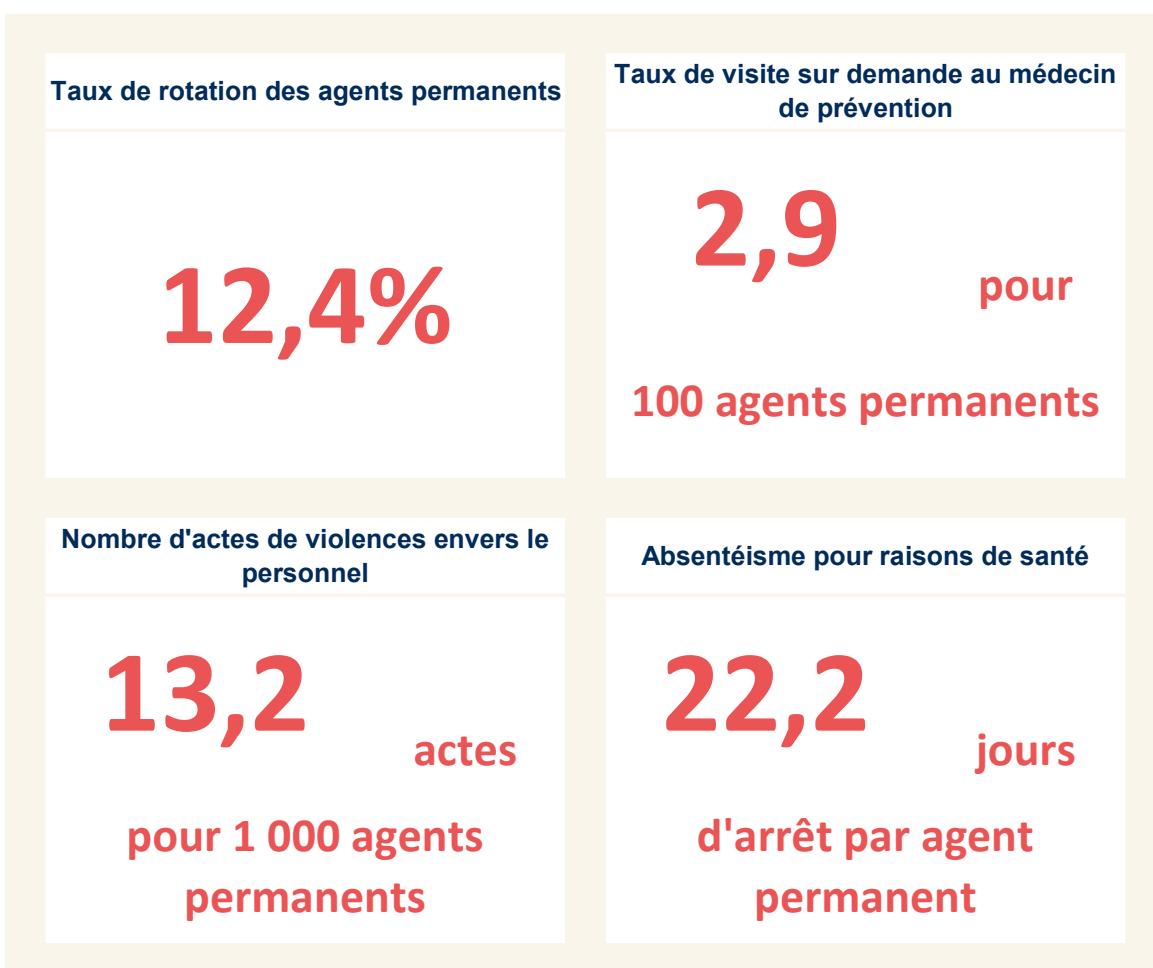
	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	119
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 040
Nombre d'heures effectivement utilisées	1 287

63,1%

## - 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 : **septembre 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



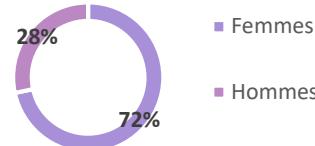
## FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du code général de la fonction publique.

### - Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 301 hommes et 119 femmes sur emploi permanent.

#### Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel dont 2 femmes et 2 hommes.

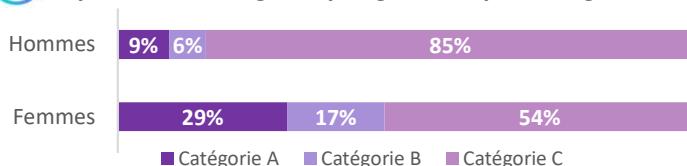
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

270,7 fonctionnaires hommes  
84,6 fonctionnaires femmes  
25,7 contractuels hommes  
27,4 contractuels femmes

#### → Taux de féminisation par statut



#### → Répartition des agents par genre et par catégorie



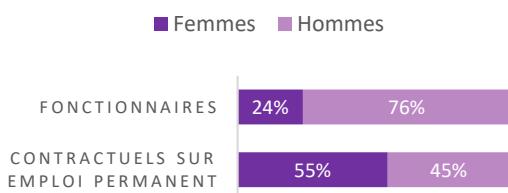
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :  
Catégorie A : 56%  
Catégorie B : 51%  
Catégorie C : 20%

\* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux du patrimoine\*

1	Adjoints territoriaux du patrimoine	100%
2	Adjoints administratifs	95%
3	Rédacteurs	94%
4	Attachés	75%
5	Ingénieurs	33%

#### → Répartition par statut et par genre



» Femmes «  
73% titulaires 27% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

CDD	CDI
56%	44%

» Hommes «  
91% titulaires 9% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

CDD	CDI
85%	15%

#### → Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	87%	13%
Technique	8%	92%
Culturelle	90%	10%
Sportive		
Sociale		
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie		

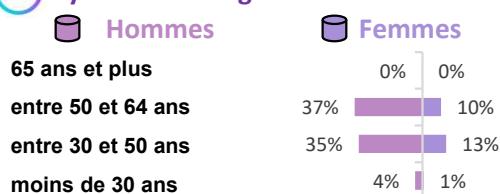
→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques\*

1	Adjoints techniques	96%
2	Agents de maîtrise	87%
3	Techniciens	86%
4	Ingénieurs	67%
5	Attachés	25%

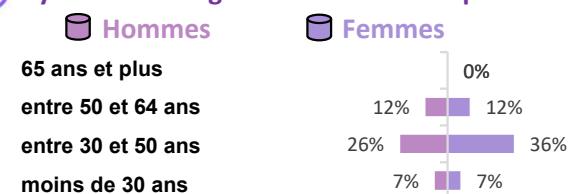
## → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
<b>Femmes</b>	47,7	40,9	45,9
<b>Hommes</b>	47,9	42,3	47,5

## → Pyramide des âges des fonctionnaires



## → Pyramide des âges des contractuels permanents



#### → Focus sur les agents sur emploi non permanent

### Taux de féminisation

Vacataires	Répartition
Saisonniers*	10%
Apprentis	

\*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

## Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

30% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

## **— Evolution de carrière et titularisation**



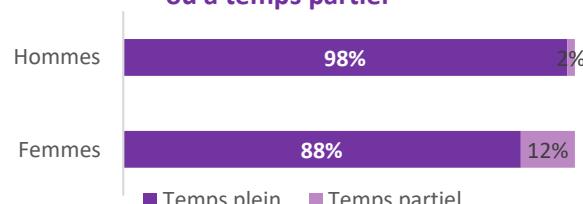
## • Organisation du temps de travail (*Emplois permanents*)

#### Part des emplois à temps non complet selon le genre

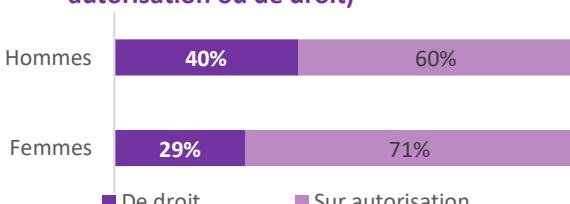


La collectivité dispose d'une charte du temps

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



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



**74% des agents à temps partiel sont des femmes.**

## Conditions de travail et congés

---

### ➡ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>4,4%</b>	<b>5,8%</b>
Ensemble	<b>5,4%</b>	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>5,3%</b>	<b>6,4%</b>
Ensemble	<b>6,1%</b>	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>6,6%</b>	<b>7,0%</b>
Ensemble	<b>6,9%</b>	

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

### ➡ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,0%	0,4%
Accidents de trajet	-	0,0%
ASA	0,1%	0,2%
Grave maladie	-	0,3%
Longue, grave maladie	0,2%	-
Maladie longue durée	1,2%	3,8%
Disponibilité d'office-santé	-	0,1%
Maladie ordinaire	0,3%	-
Maladie professionnelle	-	0,2%
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	-	0,2%

### ➡ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

19,2      jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

23,4      jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

### ➡ Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

32      accidents de travail

1,7      accident de travail pour 100 femmes

22,7      accidents de travail pour 100 hommes

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

4      congés maternité ou adoption

7      congés paternité ou adoption

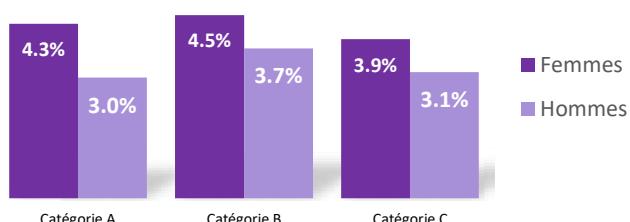
13      jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.  
663      jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

---

### ➡ 143 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



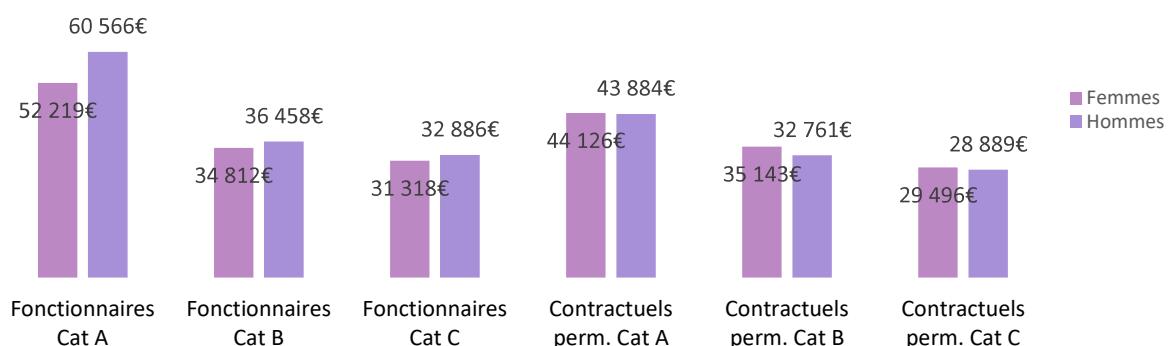
### ➡ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

## Rémunérations (agents permanents)

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



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	54 642 €	49 822 €	s	33 758 €	30 408 €	30 874 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	-	33 912 €	-	29 950 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	54 803 €	44 775 €	35 180 €	40 614 €	32 761 €	32 129 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

➡ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 427 € ↘	5 025 €	3 888 € ↘	15 396 €	-	4 260 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	6 274 €	4 704 €	16 200 €	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	9 177 € ↘	7 580 € ↗	4 530 € ↗	13 811 €	6 248 €	4 086 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 246 € ↘	5 454 € ↗	1 616 €	7 993 €	5 396 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	7 440 €	3 300 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	7 273 € ↘	5 352 € ↘	2 854 € ↗	10 448 €	5 379 €	2 327 €

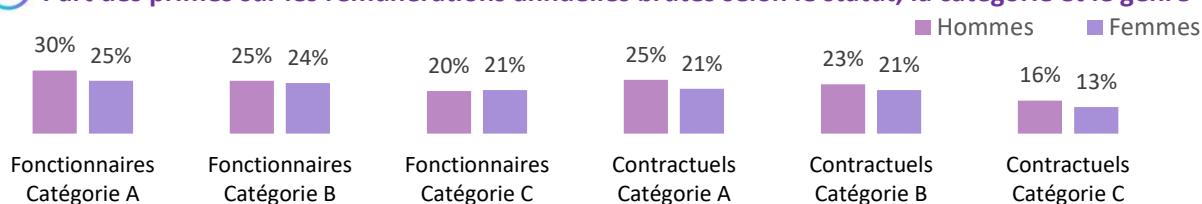
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR   ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes   ↘ en faveur des hommes

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

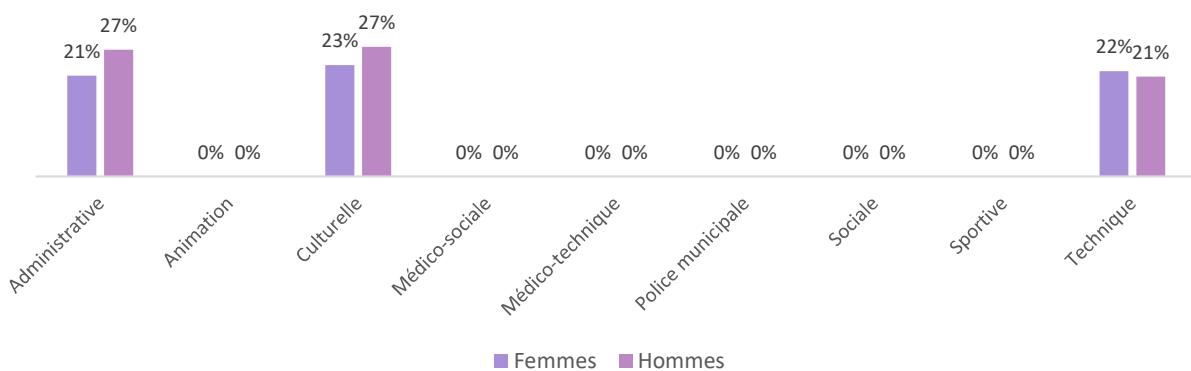
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	23%	28%	23%	s	19%	19%
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	23%	-	23%	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	25%	30%	23%	24%	20%	20%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



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



## Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

### Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	565 €	19 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	66 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	1 349 € ↗	550 € ↘	-	1 022 €	1 116 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	32 €	400 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	2 520 € ↗	-	1 369 €	1 431 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes

↘ en faveur des hommes

Date de publication : septembre 2025



# FOCUS REMUNERATION 2024

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

**77 704 773 €**

### Charges de personnel

**21 175 768 €**

### Part des charges de personnels

**27,3%** 27,1%

Moyenne de la strate (2023)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	<b>14 434 204 €</b>
Primes et indemnités versées	<b>3 097 723 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	<b>324 104 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire	<b>71 998 €</b>

### Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 143 87 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	<b>35 140 €</b>
Contractuels permanents	<b>36 761 €</b>

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 35140 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	<b>51 494 €</b>
Catégorie B	<b>34 925 €</b>
Catégorie C	<b>32 409 €</b>

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 32409 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	<b>34 882 €</b>
Femmes	<b>36 592 €</b>

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 36592 €

### Moyenne globale

**35 351 €**

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

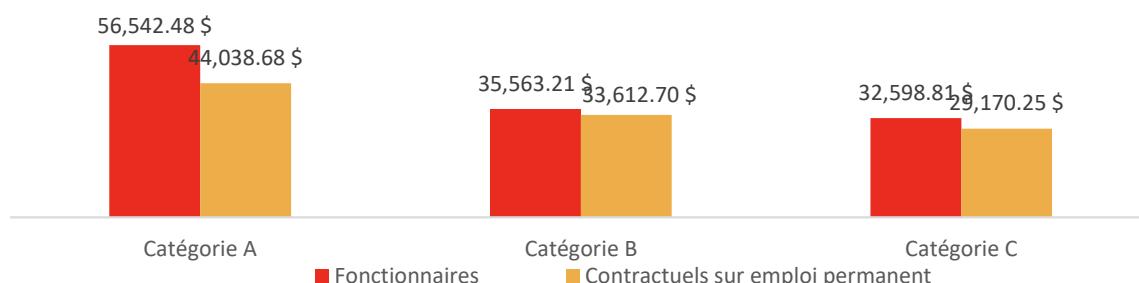
Catégorie A **-14,1%**

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

Catégorie B **-0,2%**

Catégorie C **-5,3%**

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



## Primes (*Emplois permanents*)

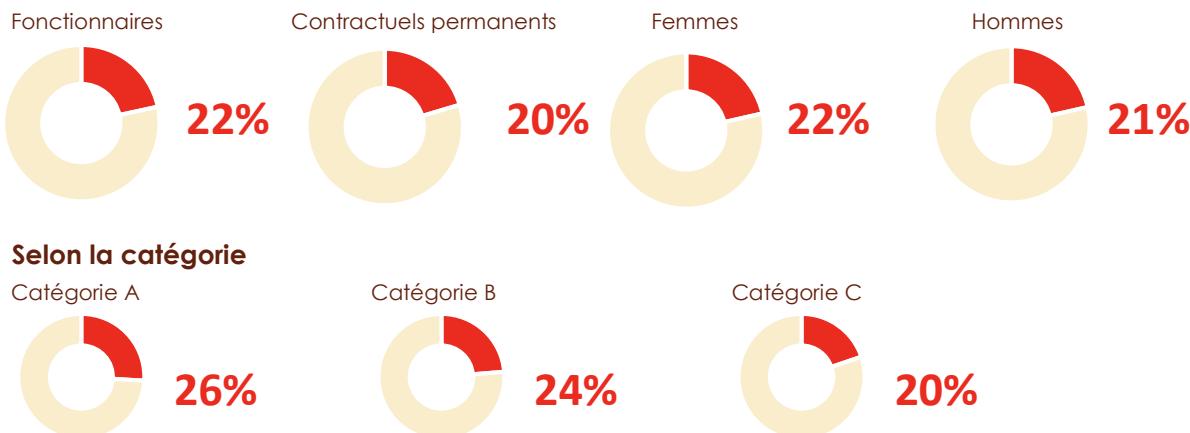
---

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

Rémunération statutaire	10 806 047 €
Primes	3 097 723 €
SFT*	134 332 €
HSC	324 104 €
NBI*	71 998 €

\*uniquement des fonctionnaires

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



## Rémunérations et primes selon le genre

(*Emplois permanents*)

---

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	49 822 €	54 642 €	33 758 €	-	30 874 €	30 408 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	s	33 912 €	-	29 950 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	44 775 €	54 803 €	40 614 €	35 180 €	32 129 €	32 761 €
Moyenne toute filière	48 389 €	55 225 €	34 892 €	34 957 €	31 083 €	32 738 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	23,3%	28,7%	23,1%	24,3%	19,5%	19,9%

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

	Nb h.	Nb h.	
	Technique	Femmes	Hommes
Technique	44,37	9,7	44,0
Administrative	5,08		
Culturelle	0,60		

## IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 427 €	5 025 €	3 888 €	15 396 €		4 260 €
Culturelle		6 274 €	4 704 €	16 200 €		
Technique	9 177 €	7 580 €	4 530 €	13 811 €	6 248 €	4 086 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 246 €	5 454 €	1 616 €	7 993 €	5 396 €	
Culturelle	7 440 €	3 300 €				
Technique	7 273 €	5 352 €	2 854 €	10 448 €	5 379 €	2 327 €

**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	-4 969 €			-372 €	-747 €	58 €						
Technique	-4 634 €	1 332 €	443 €	-3 175 €	-27 €	527 €						

## 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 : **septembre 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



# FOCUS RASSCT 2024

## Les accidents de service

### Nombre d'accidents

**30****13,3%**

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

**654****19**

Nombre d'agents arrêtés

### Nombre de jours par accident

**22**

en moyenne

#### Filières

#### Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	0	2	2	7%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	1	1	3%
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	25	2	27	90%
Ensemble	25	5	30	

#### ➤ Selon le genre

Femmes 16,7%

Hommes 83,3%

#### ➤ Selon la catégorie

Cat A 3,3%

Cat B 0,0%

Cat C 96,7%

#### Taux d'absentéisme

**0,4%**

#### Taux d'exposition

**4,5%**

#### Taux de fréquence

**5,0%**

#### Indice de gravité\*

**30,1**

EMPLOIS PERMANENTS

\*Durée moyenne des arrêts

## Les accidents de trajet

### Nombre d'accidents

**2****50,0%**

Part sans arrêt de travail

### Nombre de jours d'absence

**22****1**

Nombre d'agents arrêtés

### Nombre de jours par accident

**11**

en moyenne

#### 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	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

#### ➤ Selon le genre

Femmes 0,0%

Hommes 100,0%

#### ➤ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

#### Taux d'absentéisme

**0,0%**

#### Taux d'exposition

**0,2%**

#### Taux de fréquence

**0,2%**

#### Indice de gravité\*

**22,0**

EMPLOIS PERMANENTS

\*Durée moyenne des arrêts

## – Les maladies professionnelles



Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
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	4	4	100%	
Ensemble	0	4	4		



\*Durée moyenne des arrêts

## – Inaptitudes

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

**1**

**0,0%**

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

**0**

% des propositions acceptées

demande

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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

	Femmes	Hommes
1	0	
0	0	
1	6	
0	1	
0	0	
0	0	
0	0	
1	0	

## – Agents affectés à la prévention

### Agents affectés à la prévention

**8**

**0**  
en ETPR

Assistants de prévention*	<b>1</b>	Médecins de prévention**	<b>0</b>
Conseillers de prévention*	<b>0</b>	Infirmiers**	<b>0</b>
ACFI*	<b>0</b>	Autres personnels*	<b>7</b>

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## Actions liées à la prévention

---

### Nombre de jours de formation

48

12 867 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

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

Montant en €

0 €

Nombre de jours

0

Coût moyen

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

10 508 €

48

219 €

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...)

2 359 €

### Documents et démarches de prévention

---

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024)



Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



Existence d'une démarche de prévention des **TMS**



Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**



Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**



Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**



### Réunions statutaires

---

#### Nombre de réunions statutaires

8

#### Nombre de réunions du FSSSCT

3

0

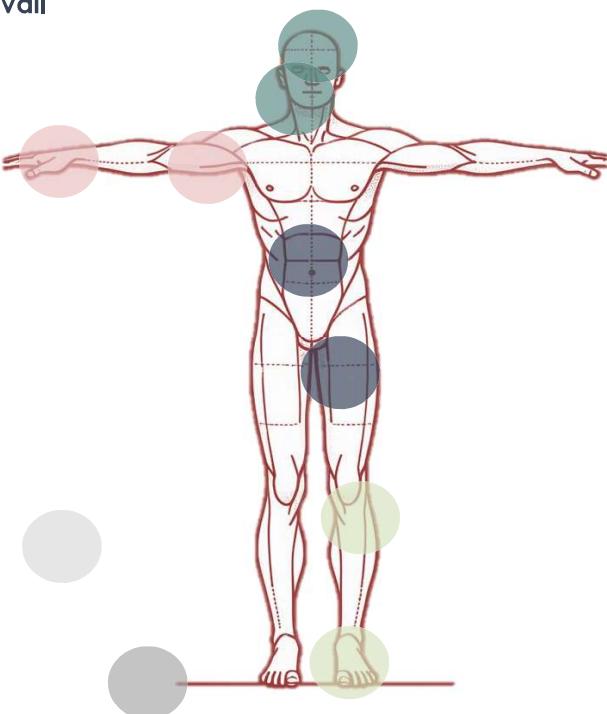
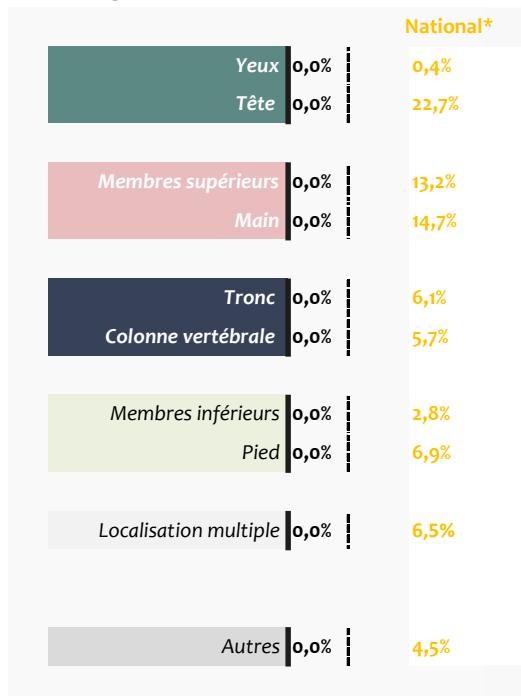
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

**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**



\*Données FPT RSU 2022

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



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

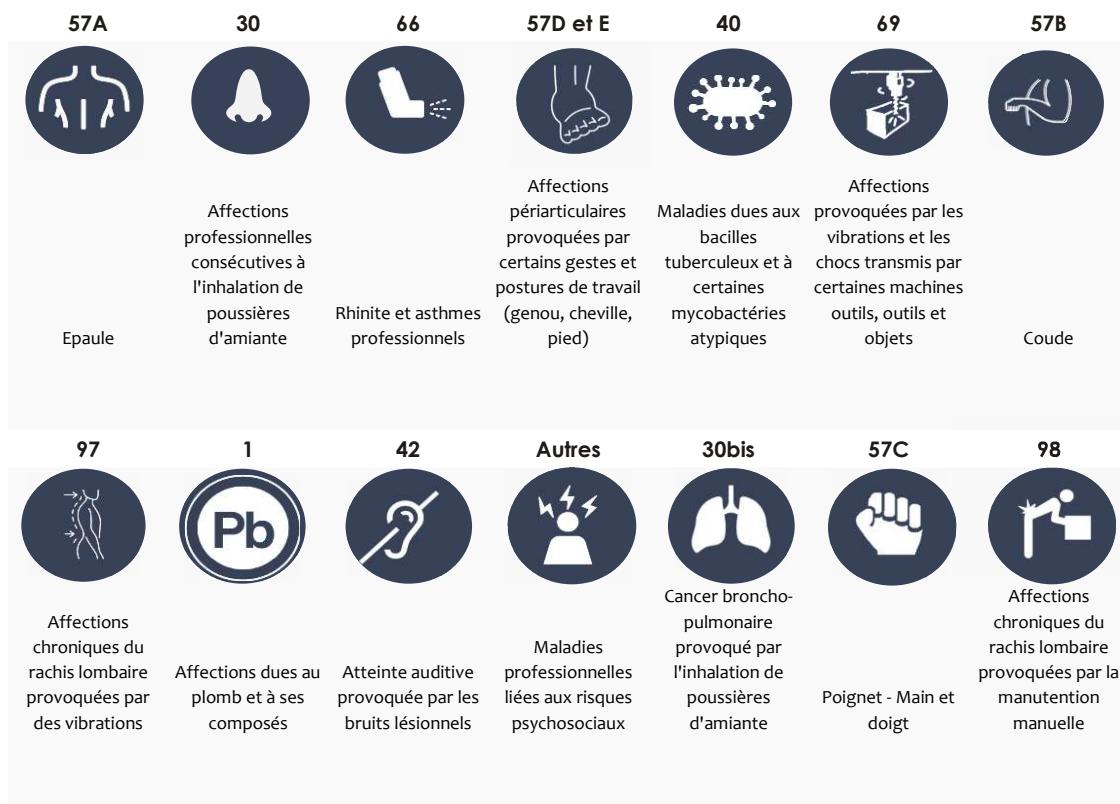


## Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités\* liées aux **maladies professionnelles**



Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



## - Documents et démarches de prévention complémentaires

---

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

## - Réalisation

---

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



Date de publication : **septembre 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1