

# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de membres :

En exercice 27

Présents 22

Votants 25

Quorum 14

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214202855-20241028-DCM\_2024\_10\_13-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 12/11/2024

L'an deux mille vingt quatre

Le : 28 octobre

Le Conseil Municipal de la commune de SAINT-ROMAIN-LE-PUY  
dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,  
à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Christian SOULIER, Maire

Date de convocation du Conseil Municipal : 22 octobre 2024

PRESENTS Christian SOULIER, Gérard DI FRUSCIA, Annie OSTARD, Pierre MARCOUX, Maryse RODRIGUEZ, Sébastien OLIVIER, Véronique GENEVRIER, Yvette VERNIERE, Yves LE GRIEL, Alain MAISSE, Françoise BUSALLI, Nathalie FERNANDEZ, Nathalie CHARLES, Cyrille GENEVRIER, Angelo MANIERI, Charlélie ARNAUD, Martine MEILLIER, André GACHET, Marie-Laure JACQUEMOND, Michel VALERY, Christophe CAVE, Marjorie COMBE.

ABSENTS : Guylaine FAYOLLE, Christine FELIX, Cyril RONZE, Marie TOINON, Sébastien DE ARAUJO.

POUVOIRS : Guylaine FAYOLLE à Françoise BUSALLI, Christine FELIX à Gérard DI FRUSCIA, Marine TOINON à Véronique GENEVRIER.

SECRETAIRE : Alain MAISSE.

Délibération n°2024 10 13

**OBJET : PRESENTATION DU RSU (RAPPORT SOCIAL UNIQUE) – ANNEE 2023.**

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L.231-1,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

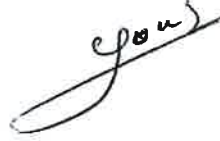
Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu la présentation du rapport en comité social territorial du 15 octobre 2024,

Considérant que le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une présentation à l'assemblée délibérante de la Commune,

Le Conseil Municipal prend acte de la présentation du rapport social unique 2023 joint en annexe.

Suivent les signatures,  
Copie certifiée conforme,  
Saint-Romain-le-Puy, le 06 novembre 2024  
Christian SOULIER, Maire



Le Secrétaire de séance,  
Alain MAISSE



Certifié exécutoire  
Reçu en Sous-Préfecture  
le: 12-11-2024  
Publié ou Notifié  
le: 12-11-2024

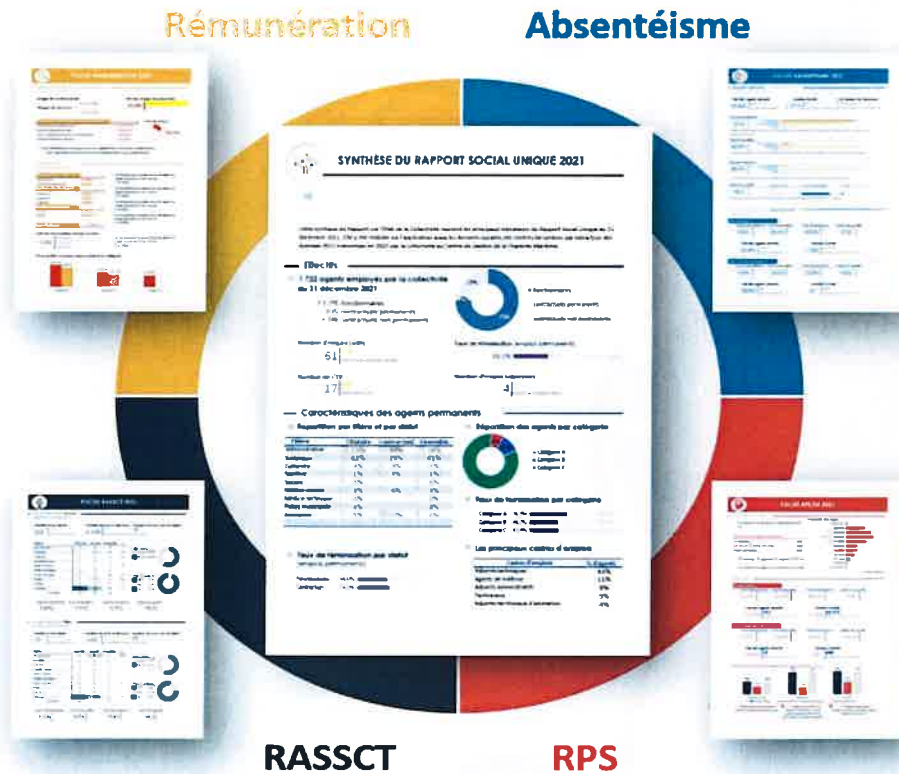
# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-244262895-20241026-0001\_2024\_10\_13-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 12/11/2024



COMMUNE DE SAINT ROMAIN LE PUY

2023



DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 03/10/2024  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Loire



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



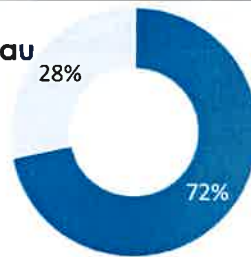
COMMUNE DE SAINT ROMAIN LE PUY

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 la Loire.

## Effectifs

➔ **60 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 43 fonctionnaires
- > 0 contractuels permanents
- > 17 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés

**1** <sup>2%</sup>  
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

62,8%

Nombre de CDI

**0**  
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

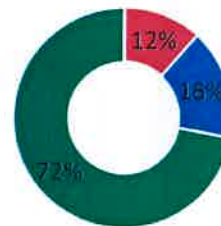
**11** <sup>18%</sup>  
Part des saisonniers (tous emplois)

## Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	16%	-	16%
Technique	44%	-	44%
Culturelle	2%	-	2%
Sociale	12%	-	12%
Médico-sociale	7%	-	7%
Police municipale	5%	-	5%
Animation	14%	-	14%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 60,0%

Catégorie B 71,4%

Catégorie C 61,3%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 62,8%

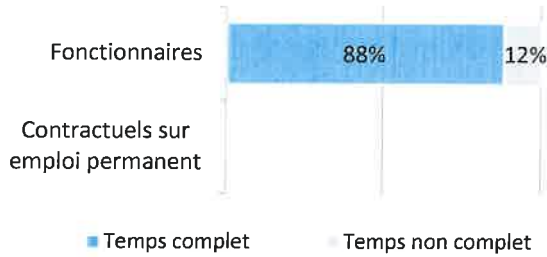
Contractuel

➔ Les principaux cadres d'emplois

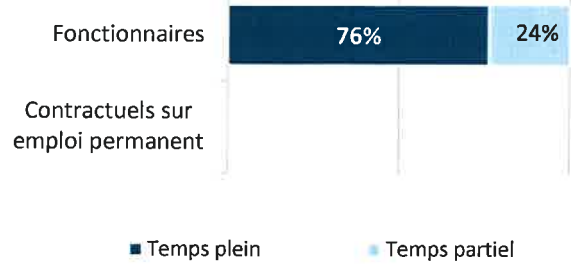
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints territoriaux d'animation	14%
Auxiliaires de puériculture	7%
ASEM	7%
Adjoints administratifs	7%

## 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	Fonctionnaires	Agents	Contractuels
Technique	21,1%	-	-
Sociale	20,0%	-	-

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



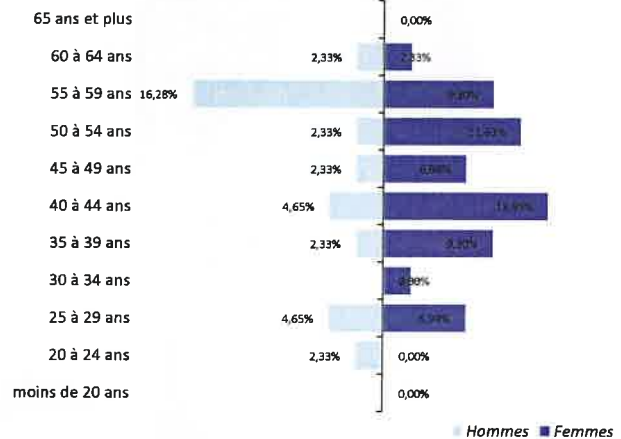
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,1
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	46,1

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 49,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	41,7
> Contractuels sur emploi permanent	0,0
> Contractuels sur emploi non permanent	8,1

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,8
Catégorie B	5,8
Catégorie C	30,1

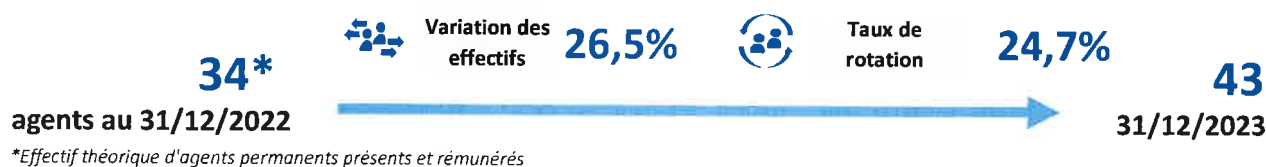
## Positions particulières

### 0% 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



5 départs

14 arrivées

#### Principaux motifs

Congé formation encore rémunéré par la collectivité (max 1 an)	40%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	20%
Congé parental	20%
Départ à la retraite	20%

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	71%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	14%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	7%
Voie de mutation	7%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

67,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

0,0%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 64% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 601 326 €	Charges de personnel*	2 316 850 €	➔	Soit 64,33 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

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

Rémunération annuelle brute	1 253 106 €	Rémunération statutaire	1 023 324 €
		Primes	207 465 €
		SFT	12 047 €
		HSC	3 125 €
		NBI	7 145 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 396 €	-	s	-	26 036 €	s
Animation	-	-	-	-	25 688 €	s
Culturelle	-	-	-	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	28 997 €	-	-	s
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	s	s
Sociale	23 288 €	-	-	-	29 282 €	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	s	-	28 060 €	s
Moyenne toute filière	38 089 €	-	34 052 €	-	27 715 €	s

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 16,56 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	16,56%
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	16,56%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 140,25 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
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes								
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	4 541 €	125 €	3%	9 868 €	286 €	3%	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	3 761 €	89 €	2%	1 926 €	100 €	5%	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	1 408 €	94 €	6%	1 414 €	74 €	5%	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR.

## Absences

- En moyenne, 27,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,54%	-	7,54%	4,17%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,16%	-	11,16%	4,17%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,06%	-	13,06%	4,29%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 28,33 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

- 4 accidents du travail déclarés

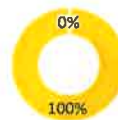
9,3 accidents du travail pour 100 agents permanents  
149 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

- 50% des accidents du travail concernent la filière Animation

Filière



Type d'accident



Genre



Catégorie



## 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

2 | 4,7%  
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



## Prévention et risques professionnels

- 2 agents affectés à la prévention
- Dépenses en matières de prévention : 0 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

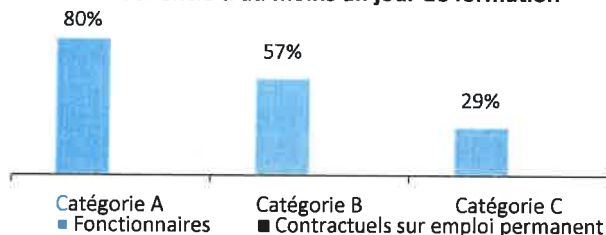
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

## Formation

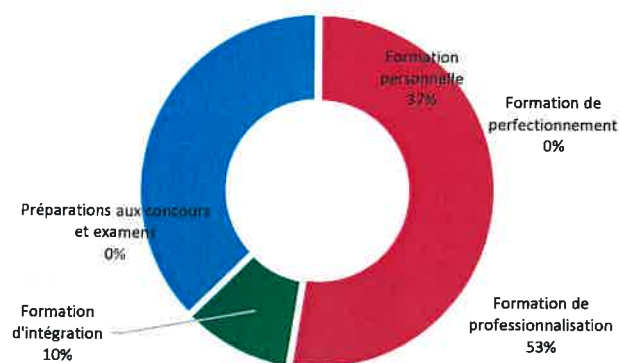
➔ 40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 44,4%      Hommes 31,3%

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 **15 733 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	80,1%
Autres organismes	16,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,9%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62,6%
Autres organismes	37,4%
Collectivité	0,0%
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	85 €	93 €
Nombre de bénéficiaires	12	22

L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une <b>association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>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%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

*\* 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

97,7% | 42  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

29 | 2 050  
Nombre de jours d'absence

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

433 772 €  
7,36% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme

13,1%



Le taux d'absentéisme est de 13 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 13 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition

97,7%



Le taux d'exposition est de 98 %, cela signifie que 98 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

67,4%



Le taux de fréquence est de 67 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 67 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité

70,7



L'indicateur de gravité est de 71, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 71 jours.

### Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
13,1%	97,7%	67,4%	70,7

#### Part des agents absents

97,7% | 42  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

29 | 2 050  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

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

#### Part des agents absents

0 |  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

0 |  
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		
60 à 64 ans	4,5%	100,0%
55 à 59 ans	15,6%	72,7%
50 à 54 ans	0,9%	33,3%
45 à 49 ans	19,7%	75,0%
40 à 44 ans	17,3%	125,0%
35 à 39 ans	18,5%	160,0%
30 à 34 ans	59,5%	300,0%
25 à 29 ans	1,4%	120,0%
20 à 24 ans	0,0%	0,0%
moins de 20 ans		

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 59,45%

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 300%

## 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	3,8%	44,2%	44,2%	31,1
Pour accidents du travail imputables au service	3,8%	7,0%	7,0%	198,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	2,3%	2,3%	2,3%	365,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,3%	4,7%	4,7%	101,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	1,6%	7,0%	7,0%	82,7
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

#### Par le statut

##### Fonctionnaires

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

##### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme 3,8%
- › Taux d'exposition 44,2%
- › Taux de fréquence 44,2%
- › Gravité 31,1 jours par arrêt
- › 19 agents absents pour maladie ordinaire  
19 fonctionnaires

### Part des agents absents

44,2% | 19  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

19 | 590  
Nombre de jours d'absence

### › Part des agents absents pour maladie ordinaire

#### Selon le statut

Fonctionnaires 44,19%  
Contractuels permanents 0,00%

#### Selon le genre

Femmes 62,96%  
Hommes 12,50%

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

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	4,5%
55 à 59 ans	1,4%
50 à 54 ans	0,7%
45 à 49 ans	0,3%
40 à 44 ans	6,1%
35 à 39 ans	11,2%
30 à 34 ans	24,9%
25 à 29 ans	0,3%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 24,9%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme 3,8%
- › Taux d'exposition 7,0%
- › Taux de fréquence 7,0%
- › Gravité 198 jours par arrêt
- › 3 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
3 fonctionnaires

### Part des agents absents

7,0% | 3  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

3 | 594  
Nombre de jours d'absence

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

#### Selon le statut

Fonctionnaires 6,98%  
Contractuels permanents 0,00%

#### Selon le genre

Femmes 7,41%  
Hommes 6,25%

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

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	19,1%
40 à 44 ans	10,4%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,6%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 19,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- > Taux d'absentéisme 3,6%
- > Taux d'exposition 7,0%
- > Taux de fréquence 7,0%
- > Gravité 189 jours par arrêt
- > 3 agents absents  
3 fonctionnaires

### Part des agents absents

7,0% | 3  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

3 | 567  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires

6,98%

Contractuels permanents

0,00%

#### Selon le genre

Femmes

3,70%

Hommes

12,50%

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

65 ans et plus 0,0%

60 à 64 ans 0,0%

55 à 59 ans 14,1%

50 à 54 ans 0,0%

45 à 49 ans 0,0%

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 55 à 59 ans, soit 14,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- > Taux d'absentéisme 1,6%
- > Taux d'exposition 7,0%
- > Taux de fréquence 7,0%

### Part des agents absents

7,0% | 3  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 248

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- > Taux d'absentéisme 0,3%
- > Taux d'exposition 32,6%
- > Taux de fréquence 2,3%

### Part des agents absents

32,6% | 14  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 51

## Zoom sur les emploi non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

- > Taux d'absentéisme 4,3%
- > Taux d'exposition 0,1%
- > Taux de fréquence 0,2%
- > Gravité 26,6
- > 7 agents absents

### Part des agents absents

41,2% | 7  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

10 | 266  
Nombre de jours d'absence

### > Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
45,15%	25,00%

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

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	13,2%
40 à 44 ans	6,3%
35 à 39 ans	1,4%
30 à 34 ans	1,6%
25 à 29 ans	0,3%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

### Zoom sur la maladie ordinaire

#### Chiffres clés (non permanents)

> Taux d'absentéisme	4,2%
> Taux d'exposition	0,1%
> Taux de fréquence	0,2%
> Indice de gravité	25,9

#### Part des agents absents

29,4% | 5  
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 259

### Zoom sur les accidents de travail

#### Chiffres clés (non permanents)

> Taux d'absentéisme	0,0%
> Taux d'exposition	0,0%
> Taux de fréquence	0,0%
> Indice de gravité	0,0

#### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents

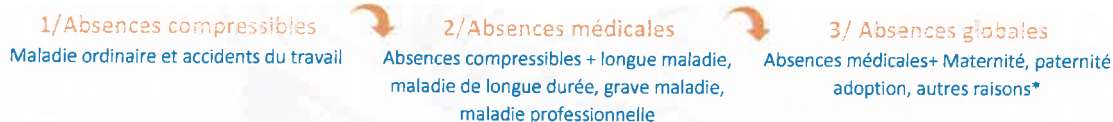
Nombre de jours d'absence: 0

### Précisions méthodologiques

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

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

#### > 3 "groupes d'abences" identifiés



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

## > Les indicateurs d'absences

### Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$$

### Note de lecture

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### Le choix de la règle des 365ème

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

### Taux d'exposition

$$\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$$

### Note de lecture

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

### Taux de fréquence

$$\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$$

### Note de lecture

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

### Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

### Note de lecture

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

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

## Réalisation

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



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

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

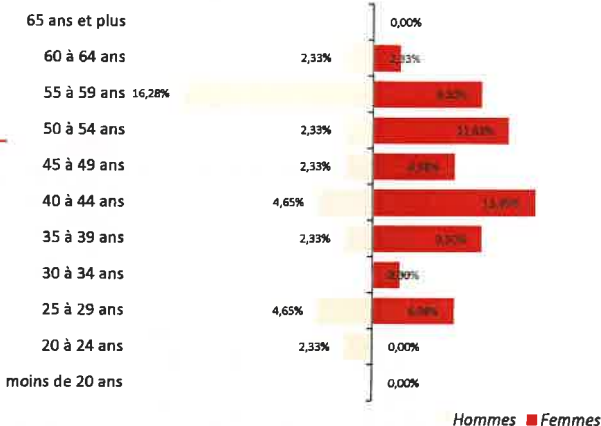
En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,1
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	46,1

En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
13,1%	97,7%	67,4%	70,7

**Part des agents absents**  
97,7% | 42  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
29 | 2 050  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

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

**Part des agents absents**  
0 | 0  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**  
0 | 0  
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	
Animation	16,2
Police municipale	13,0
Administrative	2,5
Femmes	0,4
Hommes	6,2
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	3,3

**Télétravail**

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

**Mouvements de personnel**

**Evolution des effectifs permanents**



- Le taux de rotation s'élève à 24,7%

**Accidents de travail et maladies professionnelles**

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 6,98 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	3,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
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
Adjoints territoriaux d'animation	53,0%	158
Adjoints techniques	47,0%	140

**Documents et démarches de prévention**

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2019) ✓
- 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

7

0 €

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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
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 €	5	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	2	0 €
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

0

0,0%

des agents permanents

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

## - Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

3

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

0

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

0

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

0

## - Nombre de signalements

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

## - Droits sociaux

### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	6
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

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

### Taux de rotation des agents permanents

**24,7%**

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

**2,3**

pour

**100 agents permanents**

### Nombre d'actes de violences envers le personnel

**0,0**

actes

**pour 1 000 agents permanents**

### Absentéisme pour raisons de santé

**40,7**

jours

**d'arrêt par agent permanent**

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

## Réalisation

---

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



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

Version 1



## FOCUS REMUNERATION 2023

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

3 601 326 €

#### Charges de personnel

2 316 850 €

#### Part des charges de personnels

64,3% | 41,8%  
Moyenne de la strate (2022)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	1 253 106 €
Primes et indemnités versées	207 465 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	3 125 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	7 145 €

#### Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 140 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	30 043 €
Contractuels permanents	-

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30 043 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	38 089 €
Catégorie B	34 052 €
Catégorie C	27 715 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 715 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes	32 972 €
Femmes	28 246 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 28 246 €

#### Moyenne globale 30 043 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 30 043 €

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

Catégorie A	-40,5%
Catégorie B	-25,6%
Catégorie C	-11,4%

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

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

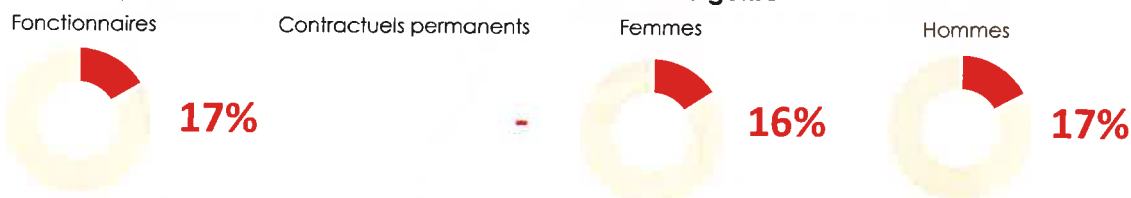


## Primes (Emplois permanents)

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

Rémunération statutaire	1 023 324 €
Primes	207 465 €
SFT	12 047 €
HSC	3 125 €
NBI	7 145 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>	<b>1 253 106 €</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	s	s	s	-	26 036 €	-
Animation	-	-	-	-	24 837 €	26 316 €
Culturelle	-	-	-	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	28 997 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	-	s
Sociale	23 288 €	-	-	-	29 282 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	s	-	s	25 910 €	30 719 €
Moyenne toute filière	33 426 €	46 948 €	31 306 €	39 310 €	26 523 €	29 546 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	25,1%	27,8%	18,8%	22,5%	12,9%	13,3%

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

Filières	Nb h.	
	Femmes	Hommes
Animation	16,17	0,4
Police municipale	13,00	6,2
Administrative	2,46	-

**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	9 500 €	6 295 €	1 482 €	8 460 €		
Animation			1 121 €			1 433 €
Culturelle			2 545 €			
Médico-sociale		1 583 €				
Sociale	2 769 €		1 872 €			
Technique			1 190 €	11 276 €	3 852 €	1 610 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative						
Animation						
Culturelle						
Médico-sociale						
Sociale						
Technique						

**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	1 040 €						2 212 €					
Animation			-311 €							13 €		
Technique			-420 €							23 €		

**Réalisation**

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



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

Version 1



## FOCUS RASSCT 2023

### Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

4

25,0%  
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

594

3  
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

149

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	1	1	2	50%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	2	2	50%
Ensemble	1	3	4	

> Selon le genre

Femmes 75,0%

Hommes 25,0%

> Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

3,8%

Taux d'exposition

7,0%

Taux de fréquence

7,0%

Indice de gravité

198,0

### 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

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-  
en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	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	
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

► 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

## Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

% 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

0 0

0 0

2 1

0 0

0 0

0 0

0 0

0 0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

2

en ETPR

Assistants de prévention\*

2

Médecins de prévention\*\*

0

Conseillers de prévention\*

0

Infirmiers\*\*

0

ACFI\*

0

Autres personnels\*

0

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## - Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

7

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 €

5

0 €

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

2

0 €

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 **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2019)



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

4

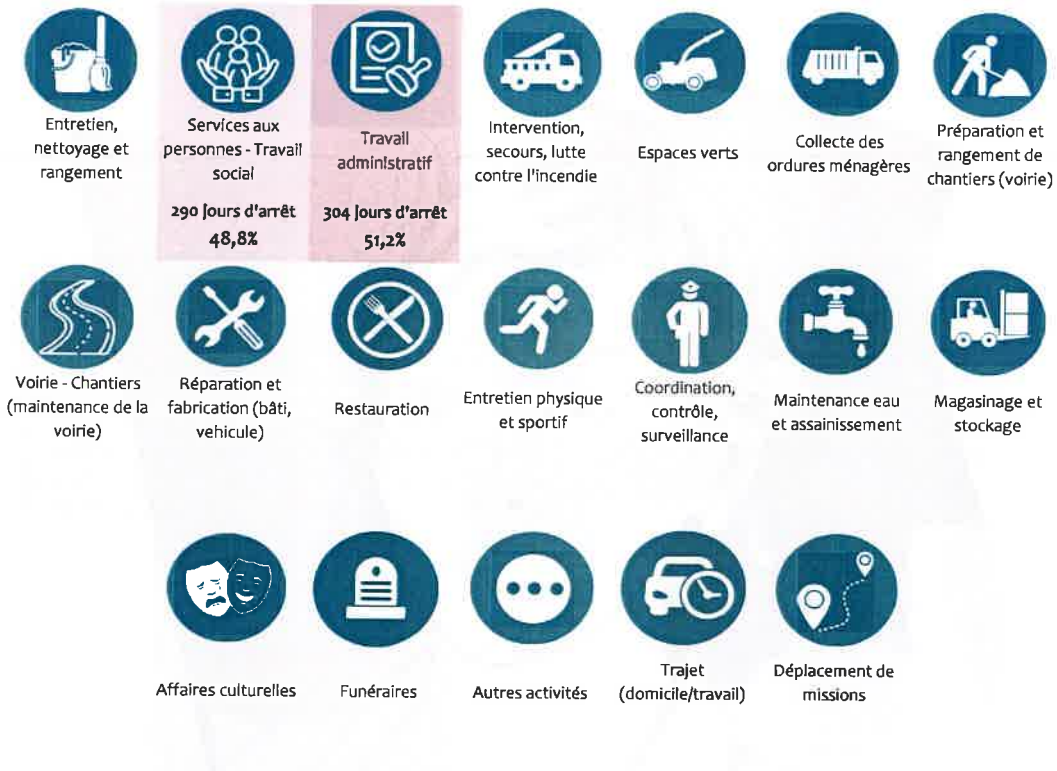
### Nombre de réunions du FSSSCT

0

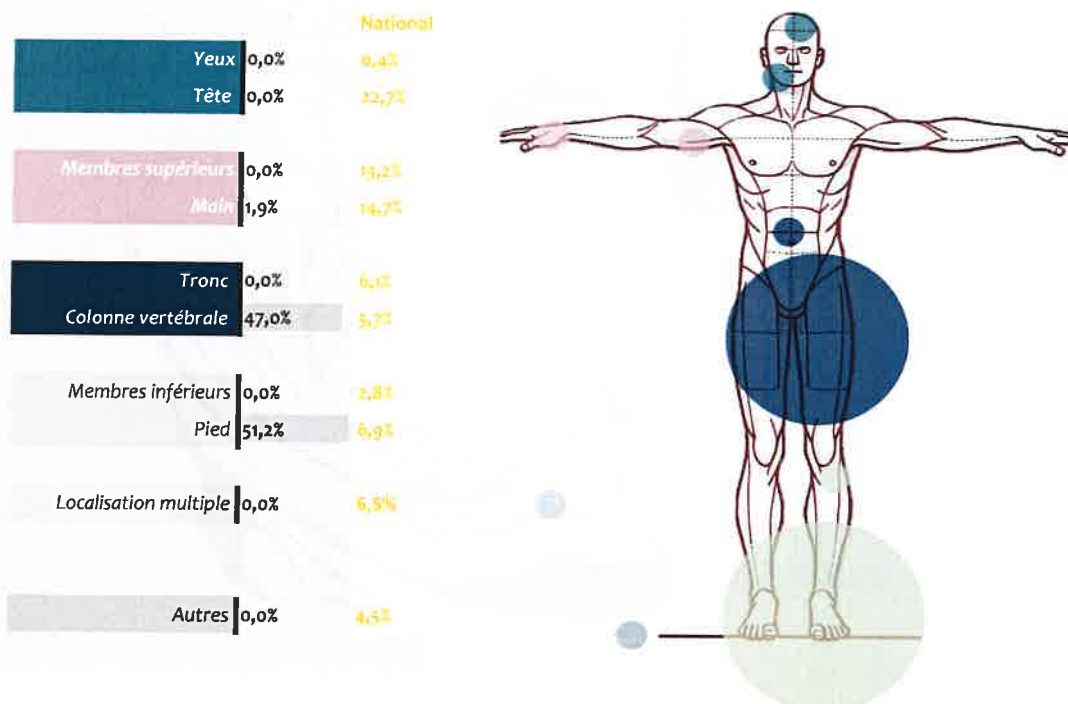
0  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## 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

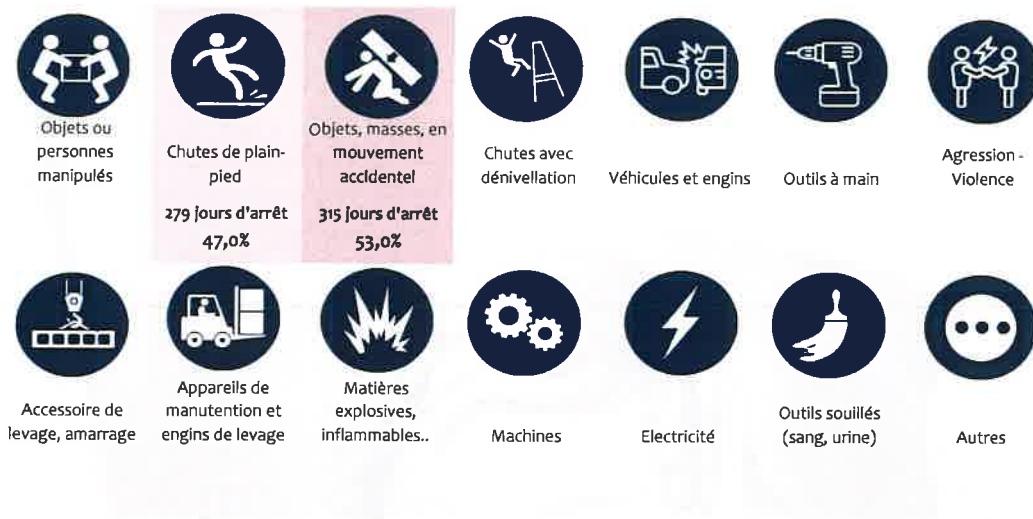


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



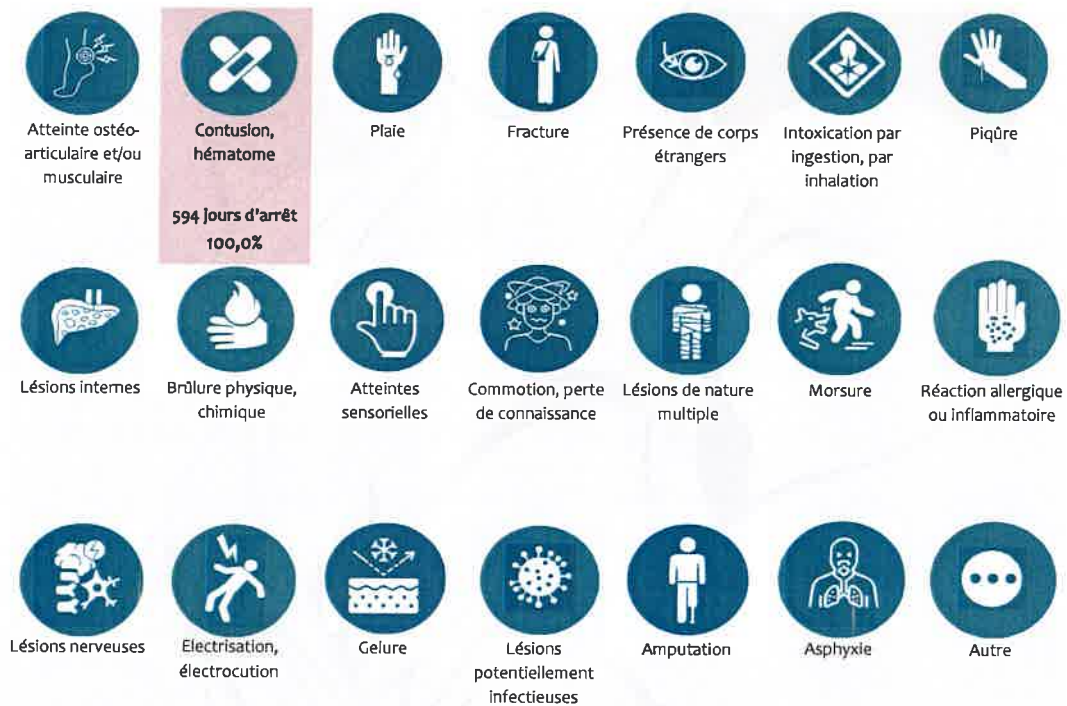
- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe au pied représentant 51,2% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (53% des jours d'arrêts)

## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



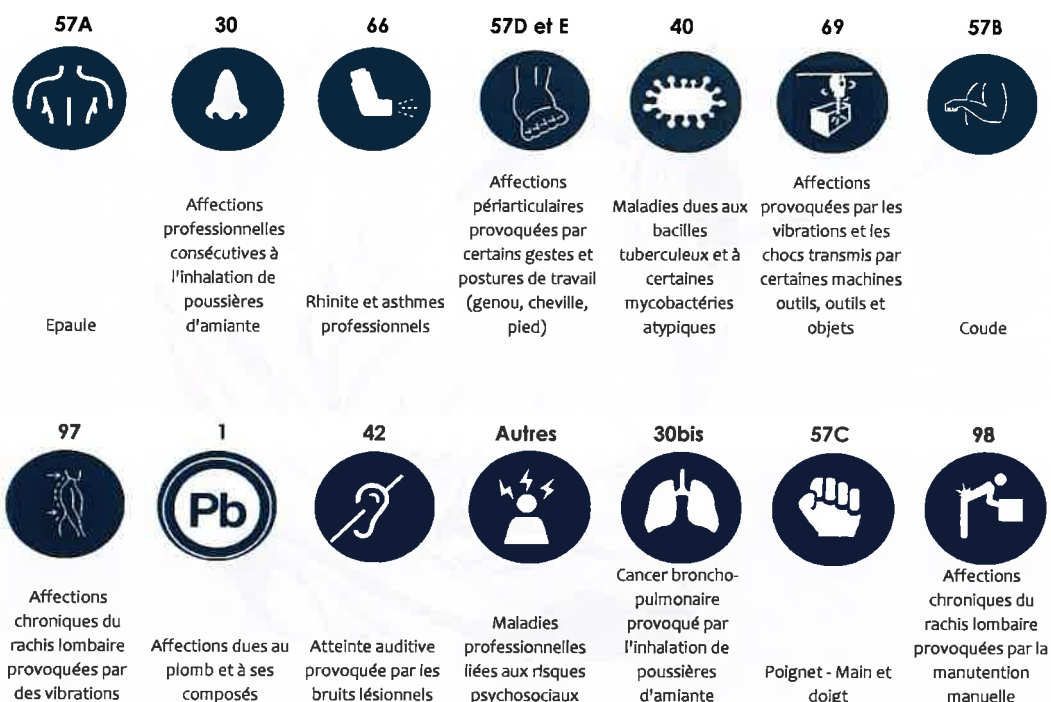
- La principale nature de lésions liée aux accidents est la contusion ou l'hématome (100% des jours d'arrêts)

## Les maladies professionnelles

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



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



## – Documents et démarches de prévention complémentaires

---

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

## – Réalisation

---

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



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

Version 1