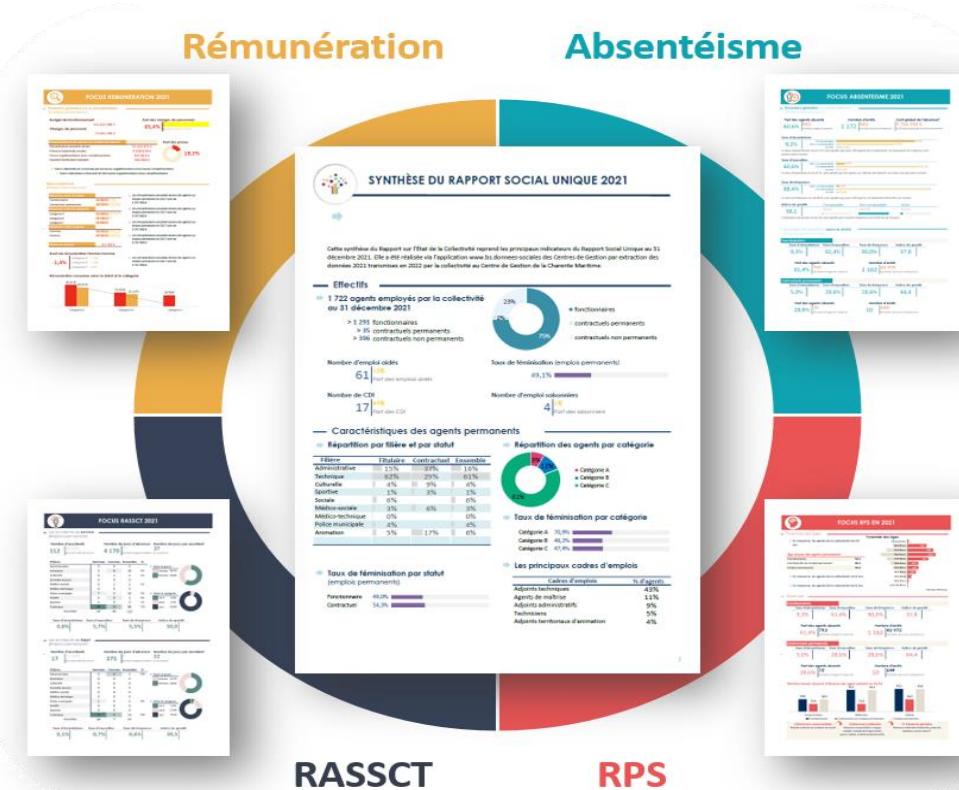


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE D'IS SUR TILLE

2023



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



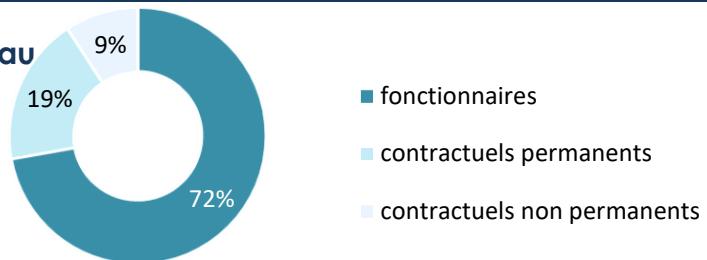
## COMMUNE D'IS SUR TILLE

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 Côte d'Or.

### Effectifs

#### 54 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 39 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

1 | 2%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

59,2%

#### Nombre de CDI

0 | 0%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

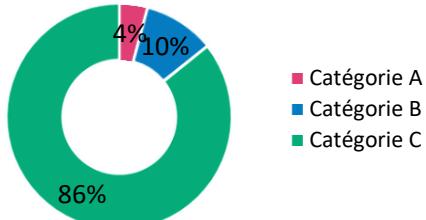
1 | 2%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	23%	10%	20%
Technique	62%	90%	67%
Culturelle	3%		2%
Sportive	3%		2%
Sociale	8%		6%
Police municipale	3%		2%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 100,0%   
Catégorie B 60,0%   
Catégorie C 57,1%

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

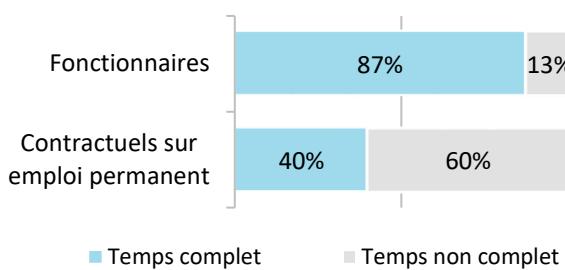
Fonctionnaire 56,4%   
Contractuel 70,0%

#### Les principaux cadres d'emplois

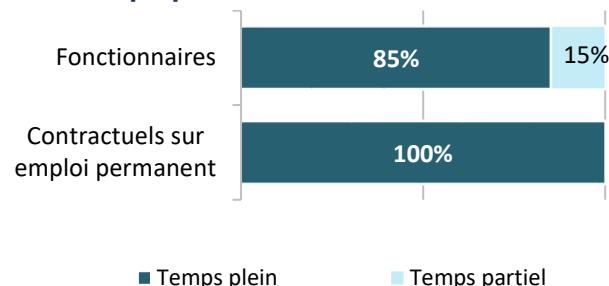
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	6%
ASEM	6%

## — Temps de travail des agents permanents

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



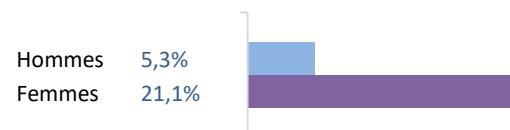
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33,3%		
Technique	16,7%		

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



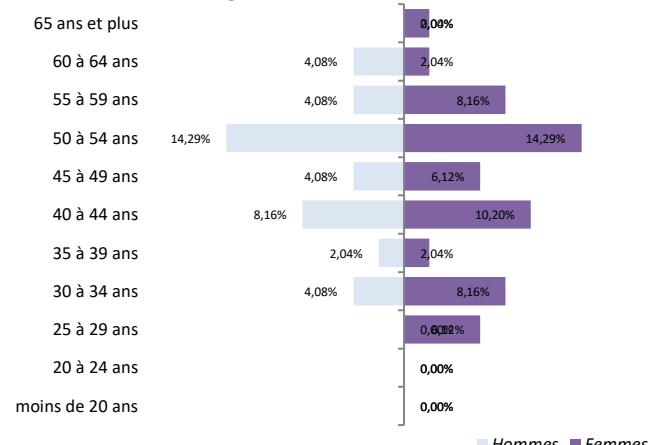
## — Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>48,1</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>43,0</b>
Emplois permanents	<b>47,1</b>

### ➡ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➡ 47,3 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

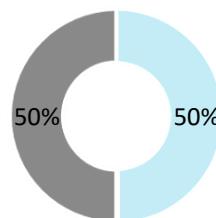
> Fonctionnaires	<b>35,5</b>
> Contractuels sur emploi permanent	<b>5,6</b>
> Contractuels sur emploi non permanent	<b>6,2</b>



## — Positions particulières

### 3,9% 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



**3** départs

Principaux motifs (départs nets)	
Congé parental	33%
Démission	33%
Mutation (changement de collectivité)	33%

**11** arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Remplaçants	64%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%

## Évolution professionnelle

### Part des agents avec avancement d'échelon

**51,3%**

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

### Part des agents avec avancement de grade

**2,6%**

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

### Part des agents avec promotion interne\*

**0,0%**

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

### 0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	0	0
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 59% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 592 943 €	Charges de personnel*	2 122 033 €	Soit 59,06 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

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

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 991 427 € Primes 212 716 € SFT* 3 500 € HSC 13 962 € NBI* 10 496 €
1 232 101 €	

\*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	S	-	33 329 €	-	25 935 €	S
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	S	-
Sociale	-	-	-	-	29 537 €	-
Sportive	-	-	-	-	S	-
Technique	-	-	49 545 €	-	29 257 €	23 498 €
Moyenne toute filière	S	-	41 297 €	-	29 169 €	23 834 €

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 17,26 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,37%
Contractuels sur emploi permanent	8,12%
Emplois permanents	17,26%

- 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
- 663,25 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### 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	S	S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	6 952 €	0 €	0%	10 890 €	0 €	0%	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2 643 €	0 €	0%	2 732 €	0 €	0%	484 €	0 €	0%	1 315 €	0 €	0%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 20,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 3,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>5,56%</b>	<b>0,96%</b>	<b>4,62%</b>	<b>0,93%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>5,56%</b>	<b>0,96%</b>	<b>4,62%</b>	<b>0,93%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>5,84%</b>	<b>1,16%</b>	<b>4,89%</b>	<b>3,18%</b>

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

35,19 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

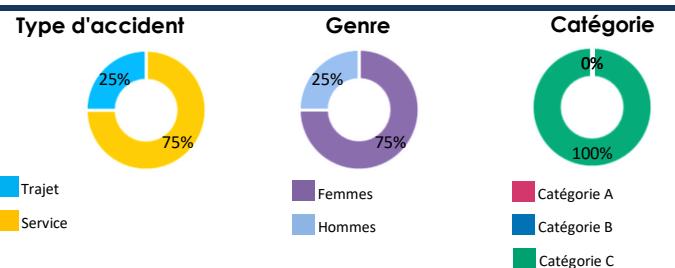
## Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés

8,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

24 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

75% des accidents du travail concernent la filière Technique



Filière



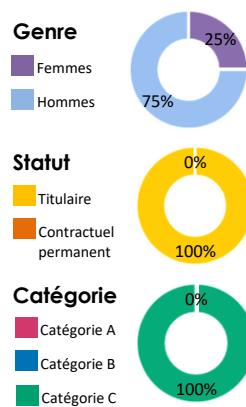
■ Technique ■ Sociale ■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

## 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

4 | 8,2%  
Part des BOETH sur emploi permanent



## Prévention et risques professionnels

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

10 948 €

Formations

2 952 €

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

7 996 €

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

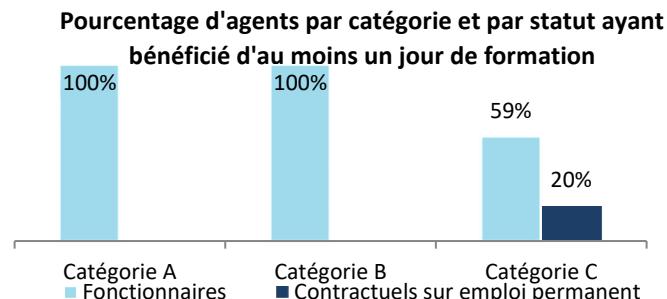


## Formation

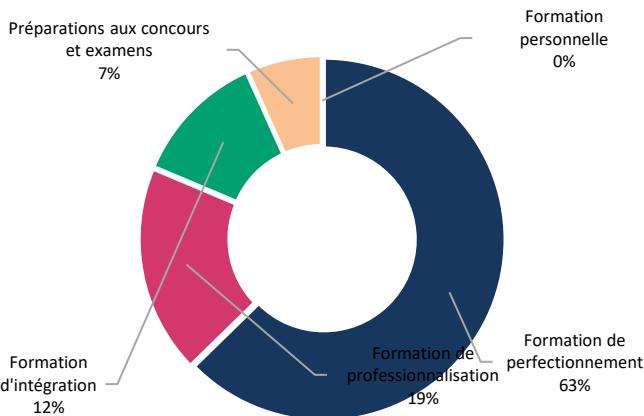
57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 48,3%

Hommes 70,0%



→ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 23 359 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	49,3%
Autres organismes	17,4%
Formation des apprentis	12,7%
Frais de déplacement	9,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	10,9%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62,7%
Autres organismes	18,7%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	18,7%

## 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	204 €	169 €
Nombre de bénéficiaires	30	27

### L'action sociale

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

## Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

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

La collectivité 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

Pour les contractuels permanents :

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

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

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

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

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

#### 3. Absences Globales :

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

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

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

### ► En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## — Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

*Date de publication : janvier 2025*

*Version 1*



# FOCUS ABSENTEISME 2023

## Emplois permanents uniquement

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

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

#### Poids des agents absents\*

65,3% | 32  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

33 | 875  
Nombre de jours d'absence

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

107 374 €

2,99% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 65 %, cela signifie que 65 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence



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

#### Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 27, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 27 jours.

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

#### Fonctionnaires



#### Part des agents absents

69,2% | 27  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

28 | 832  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents



#### Part des agents absents

50,0% | 5  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

5 | 43  
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

## 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	14,8%	100,0%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 15,75%
60 à 64 ans	1,9%	33,3%	
55 à 59 ans	9,5%	83,3%	
50 à 54 ans	2,6%	42,9%	
45 à 49 ans	15,8%	140,0%	
40 à 44 ans	2,0%	33,3%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 140%
35 à 39 ans	0,5%	50,0%	
30 à 34 ans	1,3%	100,0%	
25 à 29 ans	6,8%	66,7%	
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	4,1%	-	34,7%	23,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,5%	-	4,1%	48,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts 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	1,7 arrêts par agent absent
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	4,1%
› Taux d'exposition	34,7%
› Taux de fréquence	-
› Gravité	23,6 jours par arrêt
› 17 agents absents pour maladie ordinaire	
14 fonctionnaires	3 contractuels permanents

Part des agents absents  
34,7% | 17  
Nombre d'agents absents

› Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
35,90%	30,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
37,93%	30,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	1,9%
55 à 59 ans	7,6%
50 à 54 ans	2,4%
45 à 49 ans	14,8%
40 à 44 ans	1,8%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,8%
25 à 29 ans	6,7%
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 14,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)	
› Taux d'absentéisme	0,5%
› Taux d'exposition	4,1%
› Taux de fréquence	-
› Gravité	48 jours par arrêt
› 2 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
2 fonctionnaires	

Part des agents absents  
4,1% | 2  
Nombre d'agents absents

› Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,13%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
6,90%	0,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

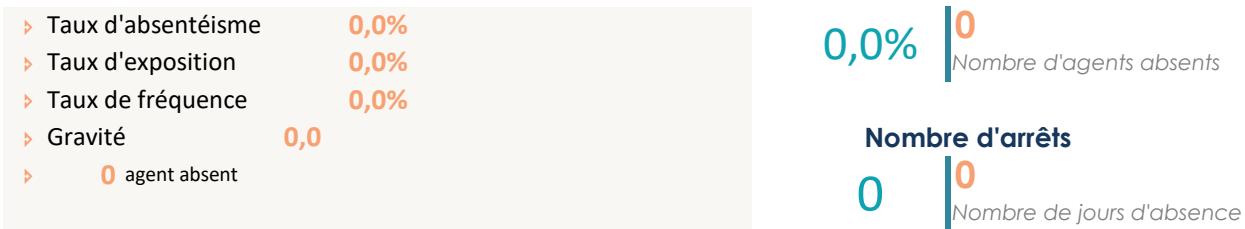
65 ans et plus	14,8%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	1,9%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 14,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)	
› Taux d'absentéisme	4,1%

Part des agents absents



#### ► Part des agents absents

##### Selon le statut

Fonctionnaires

0,00%

Contractuels permanents

0,00%

##### Selon le genre

Femmes

0,00%

Hommes

0,00%

#### ► 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	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%

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

##### Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,0%
► Taux d'exposition	0,0%
► Taux de fréquence	0,0%

##### Part des agents absents

0,0% | 0

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

#### — 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	26,5%
► Taux de fréquence	-

##### Part des agents absents

26,5% | 13

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 48

#### — Zoom sur les emplois non permanents

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

► Taux d'absentéisme	3,2%
► Taux d'exposition	0,3%
► Taux de fréquence	0,4%
► Gravité	8,3
► 6 agents absents	

##### Part des agents absents

##### Selon le genre

Femmes

166,67%

Hommes

50,00%

##### Part des agents absents

120,0% | 6

Nombre d'agents absents

##### Nombre d'arrêts

7 | 58

Nombre de jours d'absence

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

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	1,6%
40 à 44 ans	



## Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
► Taux d'absentéisme	0,9%
► Taux d'exposition	0,2%
► Taux de fréquence	0,3%
► Indice de gravité	2,8

### Part des agents absents

80,0%   
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 17

## Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
► Taux d'absentéisme	0,0%
► Taux d'exposition	0,0%
► Taux de fréquence	0,0%
► Indice de gravité	0,0

### Part des agents absents

0,0%   
Nombre d'agents absents

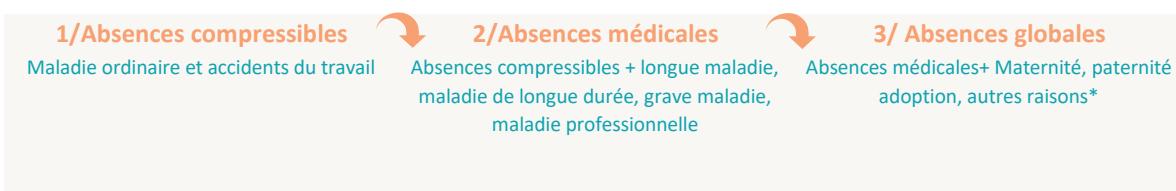
Nombre de jours d'absence: 0

## Précisions méthodologiques

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

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

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



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

## ► Les indicateurs d'absences

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

### Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

## Réalisation

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



Date de publication : **janvier 2025**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



## FOCUS RPS

### Pyramide des âges

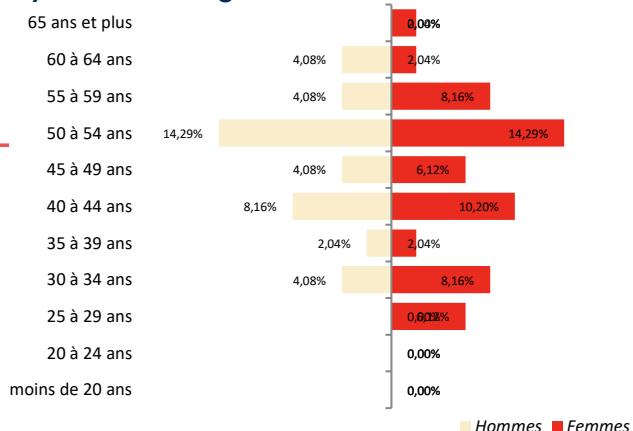
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>48,1</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>43,0</b>
Emplois permanents	<b>47,1</b>

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 43 ans

### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,8%	69,2%	71,8%	29,7

#### Part des agents absents

**69,2%** | **27**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**28** | **832**  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,2%	50,0%	50,0%	8,5

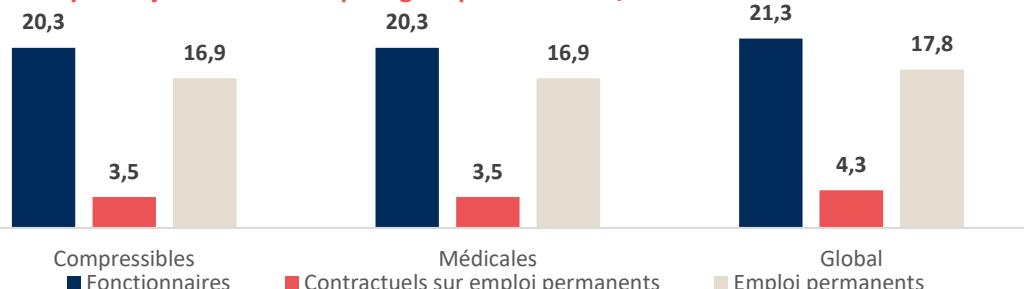
#### Part des agents absents

**50,0%** | **5**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**5** | **43**  
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	
Sportive	20,0
Technique	18,7
Culturelle	11,0
Femmes	9,0
Hommes	17,1
Fonctionnaires	12,6
Contractuels permanents	17,1

## Télétravail

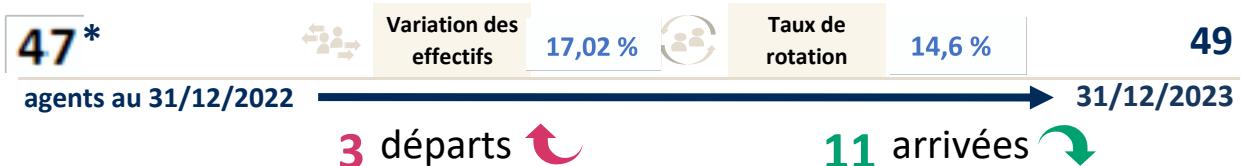
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière ponctuelle	5
de manière régulière	1
Administrative	4
Animation	1
Sportive	1

## – Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 14,6 %

## – Accidents de travail et maladies professionnelles

### #VALEUR!

Nombre d'arrêts	
Accident de service	2,0
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 techniques	100,0%	48
Agents de maîtrise	0,0%	0
ASEM	0,0%	0

## – Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023)



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



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



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



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



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



## – Dépenses, Formations liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

**36**

**2 952 €**

Dépenses liées à la formation

### Prévention

**7 996 €**

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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

#### Montant en €   Nombre de jours   Coût moyen

0 €   0   -

1 800 €   25   72 €

1 152 €   11   105 €

0 €

**7 996 €**

## – Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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

**0**

**0,0%**

des agents permanents

**Femmes   Hommes**

Caégorie A

0   0

Caégorie B

0   0

Caégorie C

0   0

## – Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

0

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

0

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

0

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

0

## – Nombre de signalements

	<b>Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents</b>	<b>Emanant des usagers</b>		<b>Emanant du personnel</b>	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	103,4	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

## Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève	Heure de décharges d'activité de services
Sur mot d'ordre national	21	Auxquelles ont droit les organisations syndicales
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées
Non précisé, autres	0	-

### — 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 : **janvier 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

3 592 943 €

### Charges de personnel

2 122 033 €

### Part des charges de personnels

59,1% 41,8%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	1 232 101 €
Primes et indemnités versées	212 716 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	13 962 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	10 496 €

### Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 663 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	30 939 €
Contractuels permanents	23 834 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30 939 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	s
Catégorie B	41 297 €
Catégorie C	28 343 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des catégories C est de 28 343 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	31 117 €
Femmes	28 901 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 28 901 €

### Moyenne globale

29 971 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➤ La rémunération moyenne annuelle brute est de 29 971 €

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

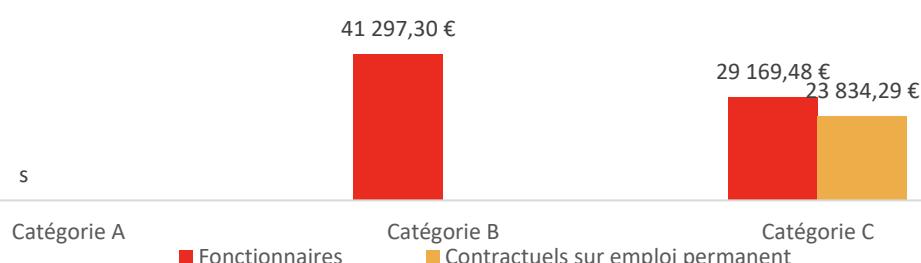
Catégorie A -

➤ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

Catégorie B -48,7%

Catégorie C -5,1%

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



## Primes (Emplois permanents)

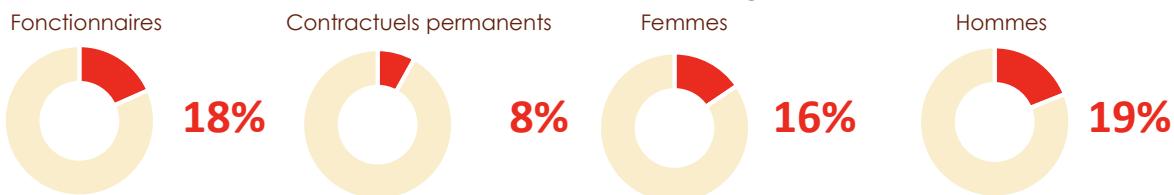
----- (Emplois permanents)

## Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

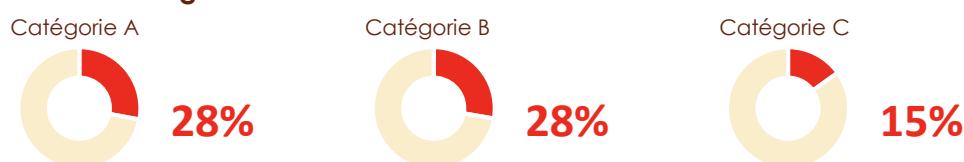
Rémunération annuelle brute :	Rémunération statutaire	991 427 €
<b>1 232 101 €</b>	Primes	212 716 €
	SFT*	3 500 €
	HSC	13 962 €
	NBI*	10 496 €

\*uniquement des fonctionnaires

## 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	-	33 329 €	-	25 701 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	s
Sociale	-	-	-	-	29 537 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	s
Technique	-	-	-	49 545 €	27 268 €	28 840 €
Moyenne toute filière	s	-	49 545 €	33 329 €	29 052 €	27 652 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	28,0%	0,0%	25,3%	29,3%	13,2%	17,0%

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

	Nb h.	Femmes	Nb h.	Hommes
	Sportive	20,00	9,0	18,67
Technique	18,67	Femmes	17,1	11,00
Culturelle	11,00	Hommes		

## 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	10 150 €	6 952 €	2 516 €			
Culturelle			5 342 €			
Sociale			3 094 €			
Sportive					5 040 €	
Technique			2 266 €		10 890 €	2 763 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			1 589 €			
Culturelle						
Sociale						
Sportive						
Technique					1 315 €	

### 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
Technique			-497 €									

## 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 : **janvier 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



# FOCUS RASSCT 2023

- Les accidents de **service**  
(*Emplois permanents*)

## Nombre d'accidents

3

33,3%

Part sans arrêt de travail

## Nombre de jours d'absence

96

2

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

32

## 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	1	2	3	100%
Ensemble	1	2	3	

» Selon le genre

Femmes 66,7%

Hommes 33,3%

» Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

## Taux d'absentéisme

0,5%

## Taux d'exposition

4,1%

## Taux de fréquence

0,0%

## Indice de gravité

48,0

- Les accidents de **trajet**  
(*Emplois permanents*)

## Nombre d'accidents

1

100,0%

Part sans arrêt de travail

## Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

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	1	1	100%
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	1	1	

» Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

» Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

## Taux d'absentéisme

0,0%

## Taux d'exposition

0,0%

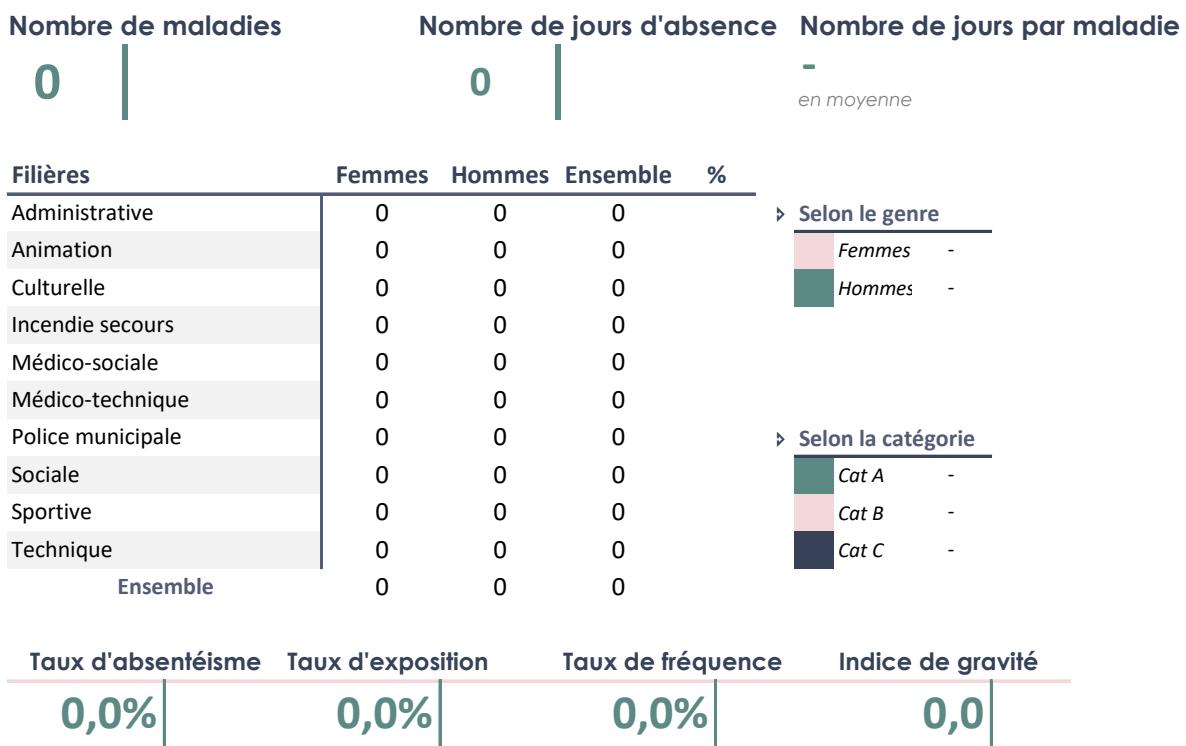
## Taux de fréquence

0,0%

## Indice de gravité

0,0

## – Les maladies professionnelles



## – Inaptitudes



## – Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention	Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	0
1	0		0	
en ETPR				

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR

## – Actions liées à la prévention

## Nombre de jours de formation

36

10 948 €

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 €

0

-

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

1 800 €

25

72 €

Formation dans le cadre des habilitations

1 152 €

11

105 €

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...)

7 996 €

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023)

✓

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

✗

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

✓

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

✓

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

✓

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

✓

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

4

### Nombre de réunions du FSSSCT

0

0

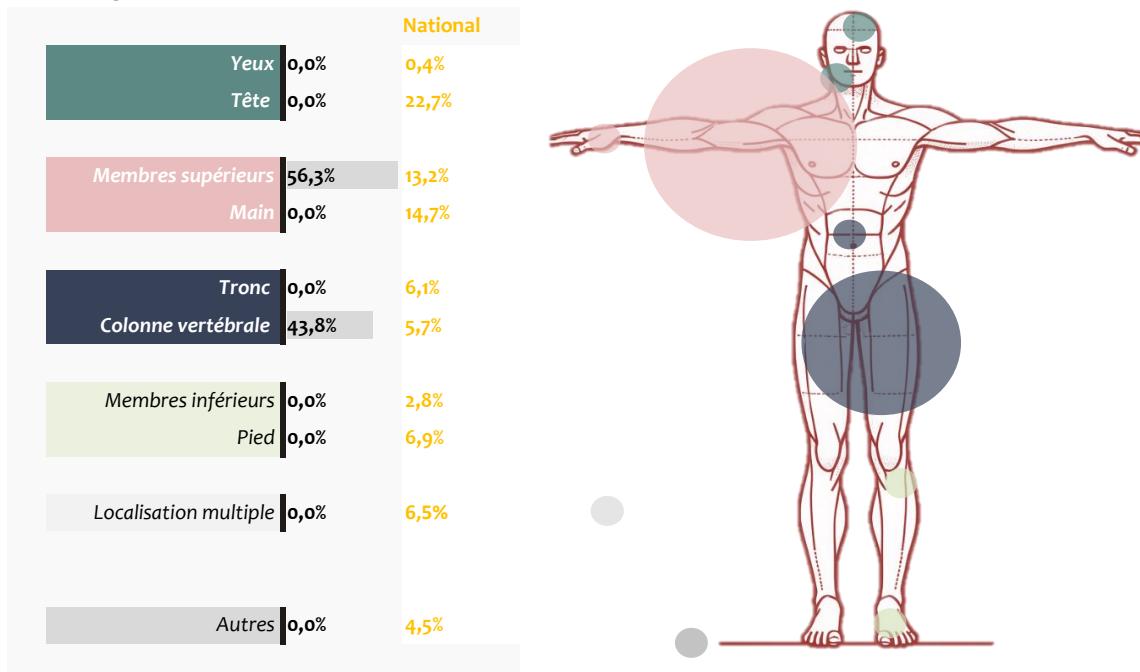
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## 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**



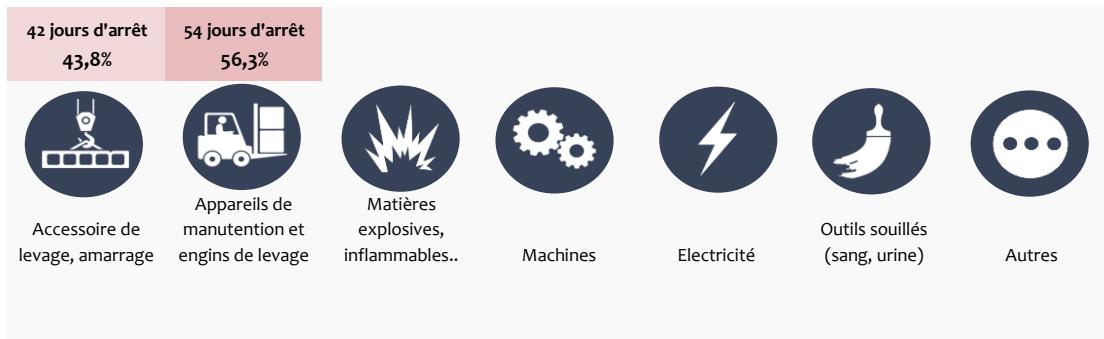
### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentants 56,3% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

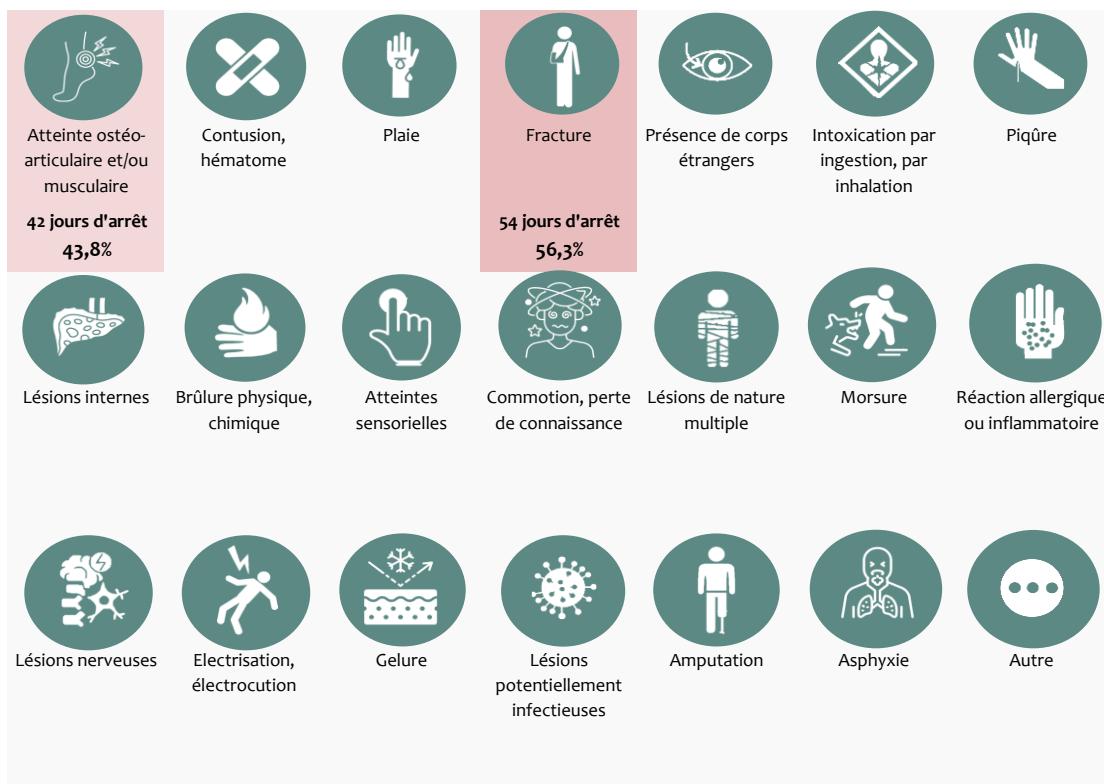
### Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (56,3% des jours d'arrêts)

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



- La principale nature de lésions liée aux accidents est la fracture (56,25% des jours d'arrêts)

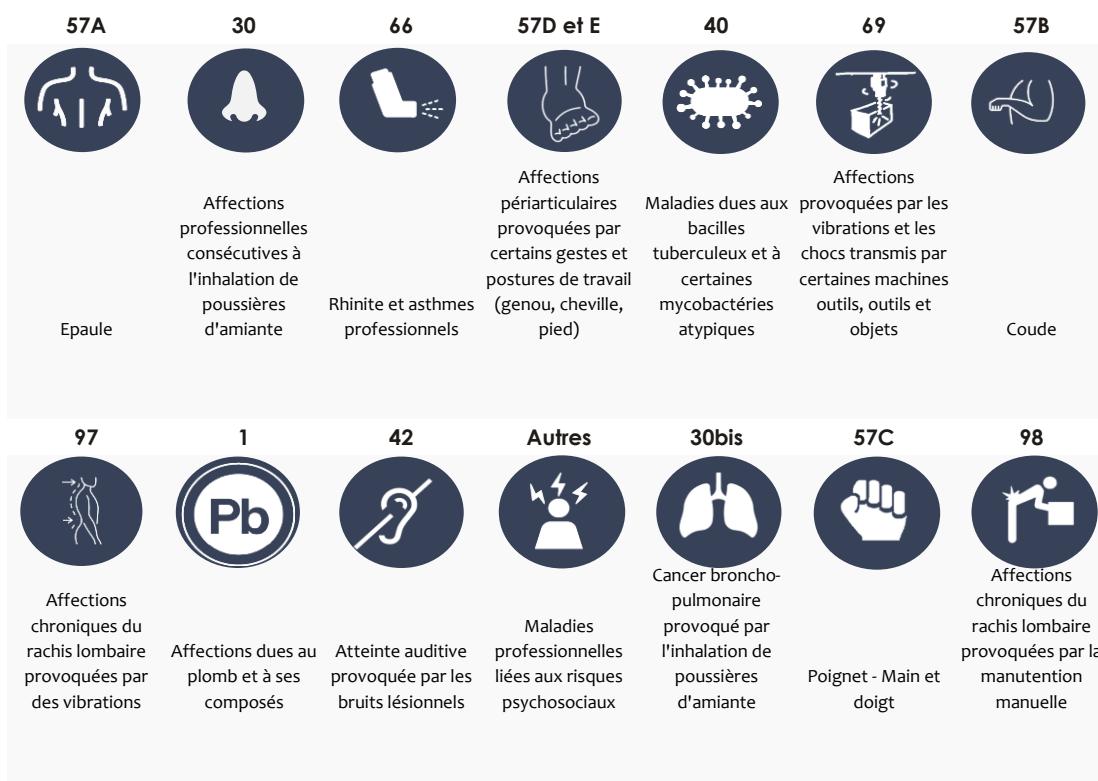
## Les maladies professionnelles

#### 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 : **janvier 2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1