

Extrait du registre des délibérations du conseil d'administration Séance du 12 février 2024

Délibération n° 2024-03

Rapport social unique (RSU) 2022

Nombre d'élus en exercice :	25
Présents à la séance :	20
Pouvoirs :	2
Nombre de votants :	22
Quorum :	13
Date de la convocation :	30 janvier 2024
Affichée le :	30 janvier 2024
Procès-verbal affiché le :	

L'an deux mille vingt-quatre, le douze février à quatorze heures trente, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire s'est réuni, sur convocation de son président, en application de l'article L. 1424-28 du code général des collectivités territoriales, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude BÉCOUSSE, premier vice-président du conseil d'administration.

Étaient présent(e)s :

Monsieur Jean-Claude BÉCOUSSE, Madame Colette BELTJENS, Monsieur Pierre BERTHIER, Monsieur Roland BERTIN,
Monsieur François BONNETAIN, Monsieur Frédéric BOUCHET, Monsieur Frédéric BROCHOT,
Monsieur Raymond BURDIN, Madame Claude CANNET, Madame Carole CHENUET, Monsieur Jean-François COGNARD
Monsieur Thierry DESJOURS, Monsieur Jean-Michel DESMARD, Monsieur Patrick DESROCHES,
Madame Violaine GILLET, Madame Dominique LANOISELET, Monsieur Jean-Paul LUARD,
Monsieur Jean-Louis MARTIN, Monsieur Alain PHILIBERT, Madame Virginie PROST

Suppléance(s) : -

Excusé(e)s :

Monsieur André ACCARY, non suppléé Madame Marie-Claude BARNAY, non suppléée
Monsieur Frédéric CANNARD, non suppléé Madame Dominique MELIN, non suppléée
Madame Christine ROBIN, non suppléée

Pouvoirs :

Monsieur Frédéric CANNARD a donné pouvoir à Monsieur Jean-Paul LUARD
Madame Marie-Claude BARNAY a donné pouvoir à Madame Colette BELTJENS

Secrétaire de séance :

Madame Virginie PROST

Madame la sous-directrice des fonctions transversales, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

1 - RAPPEL DU CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport, se substitue au bilan social depuis le 1^{er} janvier 2021. Il doit être élaboré chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de sa mise en œuvre et prévoit une phase transitoire jusqu'en 2023, afin de stabiliser le contenu des informations recueillies.

2 - MISE EN ŒUVRE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

À partir des données contenues dans la base de données sociales actualisée et mise à disposition des membres du comité social territorial, le rapport social unique (RSU) présente les éléments et données, ainsi que les analyses permettant notamment d'apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...);
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

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

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au rapport biennal sur l'état de la collectivité (anciennement appelé « bilan social »), au rapport de situation comparée (RSC) sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et au rapport relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le RSU demeure l'outil de référence pour apprécier et suivre la situation de l'emploi de l'établissement ; il constitue ainsi un instrument précieux d'aide à la décision pour le service.

Dans ce cadre, l'élaboration d'un tel document s'inscrit pleinement dans la démarche de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences qui concourent à la définition du format du service départemental d'incendie et de secours.

Le RSU a été réalisé en 2023 à partir des données relatives à l'année 2022. Il a été présenté le 22 janvier 2024 au comité social territorial sous forme de synthèses reprenant les principaux indicateurs requis, pour donner lieu à débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines et pour avis du comité.

Le RSU sera également rendu public par sa mise en ligne sur le site internet du SDIS de Saône-et-Loire.

DÉCISION

Après en avoir débattu, les membres du conseil d'administration prennent acte du rapport social unique 2022 relatif aux personnels du SDIS de Saône-et-Loire qui, au-delà de l'obligation légale, représente un véritable élément du dialogue social au sein de l'établissement.

Et ont signé au registre les membres présents.

Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été
- reçu en Préfecture de la Saône-et-Loire des fonctions transversales
- publié le 13 FEV. 2024

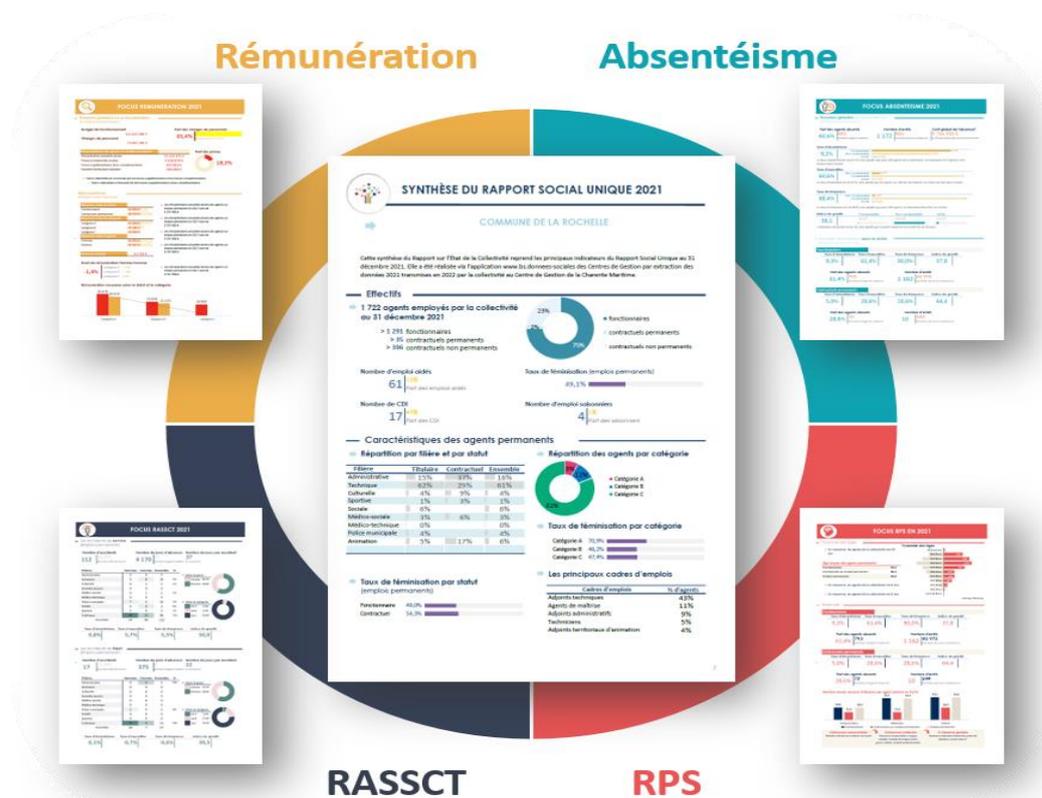
Le Président,

Mélanie GACHÉ

**POUR LE PRÉSIDENT ET PAR DELEGATION,
LE 1^{ER} VICE-PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

JEAN-CLAUDE BÉCOUSSE

Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



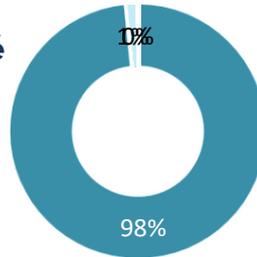
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de Saône-et-Loire.

Effectifs

➔ 444 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 437 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

17,8%

Nombre de CDI

1 | 17%
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

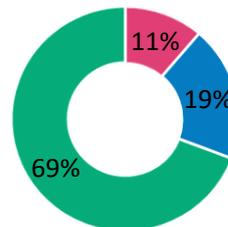
0 | 0%
Part des saisonniers (Tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	12%	17%	12%
Technique	7%	83%	8%
Incendie secours	81%		80%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 30,0%

Catégorie B 22,1%

Catégorie C 14,7%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 17,4%

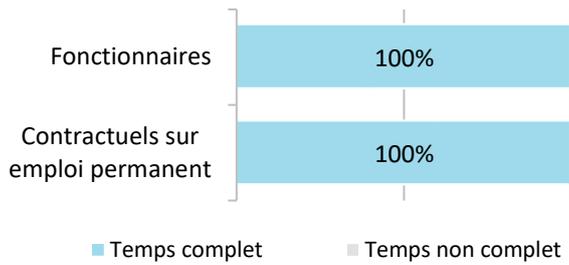
Contractuel 50,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

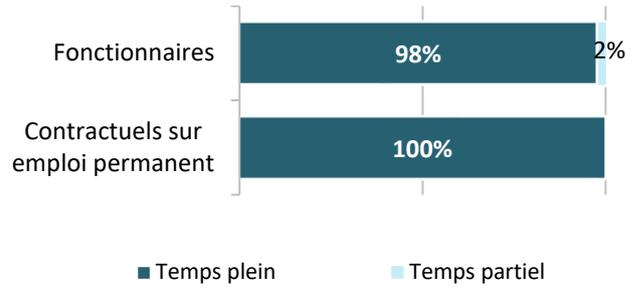
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	46%
Lieutenants	14%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



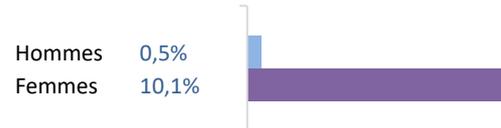
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



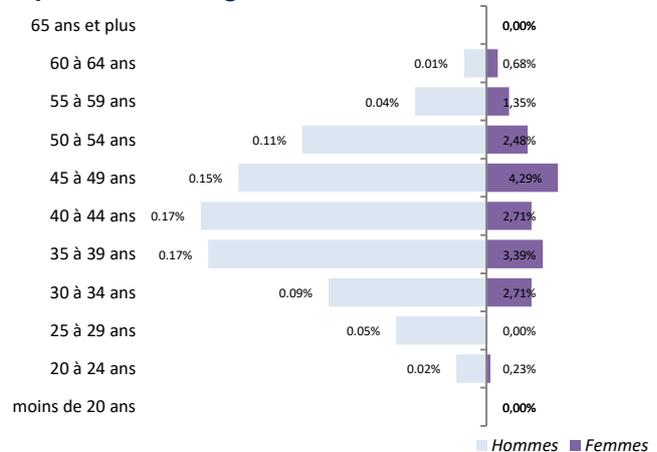
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	42,6
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	42,6

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 444,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	434,9
> Contractuels sur emploi permanent	9,0
> Contractuels sur emploi non permanent	0,4

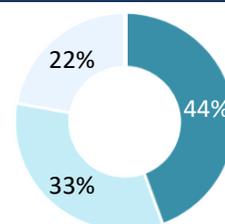
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	51,7
Catégorie B	86,5
Catégorie C	305,7

Positions particulières

2,4% 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



18 départs

28 arrivées

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Départ à la retraite	20%
Mutation (changement de collectivité)	20%
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (Ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	10%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	5%

Principaux motifs

Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	38%
Voie de mutation	28%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	10%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	7%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

40,7%

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

Part des agents avec avancement de grade

3,4%

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

Part des agents avec promotion interne

3,4%

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

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)

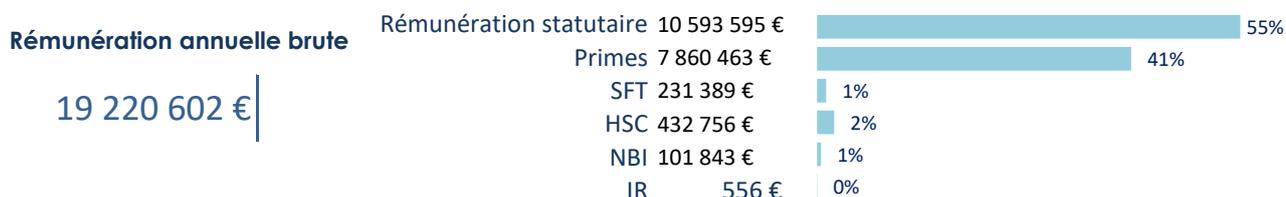
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	75%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	25%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 83% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 370 €	-	37 024 €	-	29 017 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	77 413 €	-	52 020 €	-	40 312 €	34 997 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	33 682 €	48 492 €	28 739 €	s	28 465 €	-
Moyenne toute filière	65 873 €	48 492 €	46 814 €	s	38 686 €	38 352 €

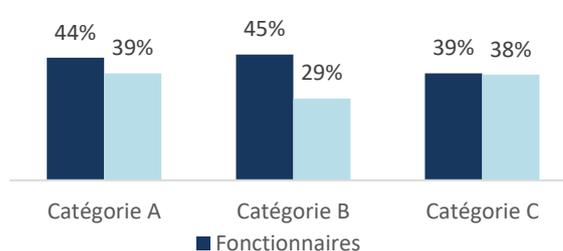
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,9 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	40,96%
Contractuels sur emploi permanent	37,43%
Emplois permanents	40,90%

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



- ⇒ 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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

⇒ 26 609,82 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

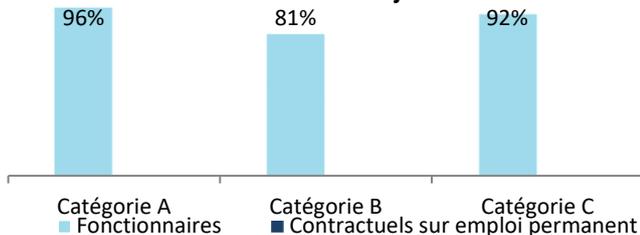
Formation

➔ **89% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

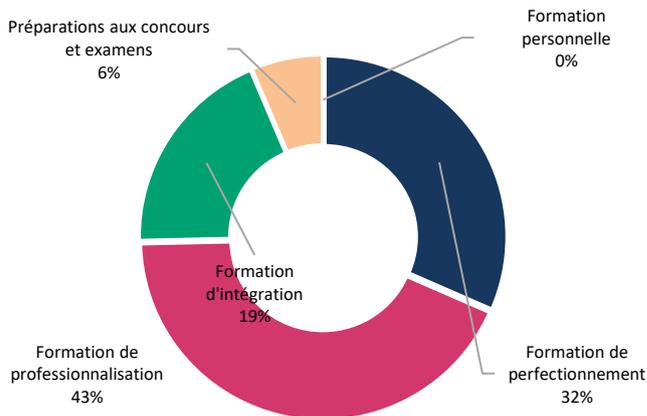
Femmes 46,8%

Hommes 98,4%

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 575 992 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	31,8%
Autres organismes	66,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,6%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 11,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	11,1%
Autres organismes	20,3%
Collectivité	65,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,3%

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	199 €	85 €
Nombre de bénéficiaires	351	271

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 31/12/2021

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 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 : décembre 2023

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (Emplois permanents)



Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



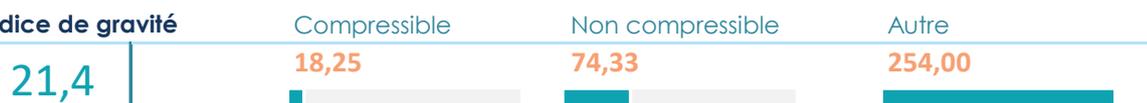
Le taux d'exposition est de 115 %, cela signifie que 115 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 95 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 95 arrêts sur l'année.

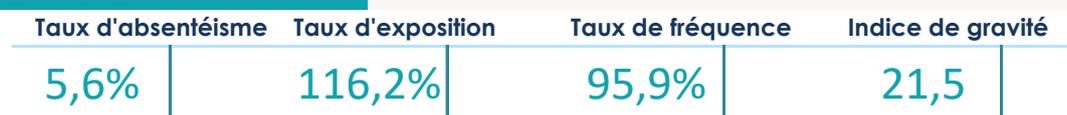
Indice de gravité



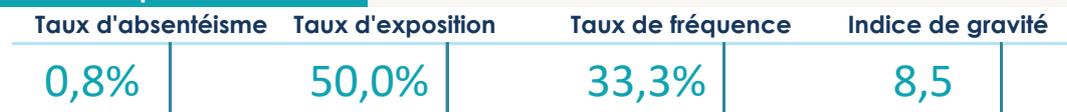
L'indicateur de gravité est de 21, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 21 jours.

Données absentéisme selon le statut (Emplois permanents)

Fonctionnaires



Contractuels permanents



Données absentéisme selon les tranches d'âge

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	12,3%	100,0%
55 à 59 ans	6,2%	68,0%
50 à 54 ans	6,1%	80,0%
45 à 49 ans	4,4%	100,0%
40 à 44 ans	6,5%	126,1%
35 à 39 ans	5,3%	139,3%
30 à 34 ans	5,4%	157,4%
25 à 29 ans	5,4%	125,0%
20 à 24 ans	0,2%	22,2%
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 12,33%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 157,41%

Données absentéisme selon le motif d'abences (Emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,7%	83,5%	58,5%	16,1
Pour accidents du travail imputables au service	1,0%	9,0%	9,0%	38,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,7%	0,7%	18,3
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	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	0,1%	0,7%	0,7%	74,3
Pour maternité et adoption (1)	0,2%	1,1%	1,1%	72,6
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	0,3%	0,0%	4,7%	-

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,4 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 jour d'arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1 jour d'arrêt 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 **3,7%**
- ▶ Taux d'exposition **58,5%**
- ▶ Taux de fréquence **83,5%**
- ▶ Gravité **16,1 jours par arrêt**
- ▶ **259** agents absents pour maladie ordinaire
257 fonctionnaires 2 contractuels permanents

Part des agents absents

58,5% | **259**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

370 | **5 942**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **58,81%** | Contractuels permanents **33,33%**

Selon le genre

Femmes **62,03%** | Hommes **57,69%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 7,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,0%**
- ▶ Taux d'exposition **9,7%**
- ▶ Taux de fréquence **9,7%**
- ▶ Gravité **37,1 jours par arrêt**
- ▶ **43** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
43 fonctionnaires

Part des agents absents

9,7% | **43**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

43 | **1 594**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **9,84%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **3,80%** | Hommes **10,99%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 2,7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- › Taux d'absentéisme **0,1%**
- › Taux d'exposition **0,7%**
- › Taux de fréquence **0,7%**
- › Gravité **74,3 jours par arrêt**
- › **3** agents absents
3 fonctionnaires

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

Nombre d'arrêts
3 | **223**
Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le statut

Fonctionnaires **0,69%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **0,00%** | Hommes **0,82%**

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

65 ans et plus **0,0%**
60 à 64 ans **4,3%**
55 à 59 ans **0,3%**
50 à 54 ans **0,3%**
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 60 à 64 ans, soit 4,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,5%**
- › Taux d'exposition **5,9%**
- › Taux de fréquence **1,1%**

Part des agents absents

5,9% | **26**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **808**

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 **40,6%**
- › Taux de fréquence **0,0%**

Part des agents absents

40,6% | **180**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **462**

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.

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,0%**
- › Taux d'exposition **0,0%**

Part des agents absents

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

- Taux de fréquence **0,0%**
- Gravité **-**
- **0** agent absent

Nombre d'arrêts

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

‣ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes **0,00%** Hommes **0,00%**

‣ 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
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
Moins de 20 ans **0,0%**

Zoom sur la maladie ordinaire

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**

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

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <i>Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.</i>
Taux de fréquence (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <i>Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent</i>
Gravité Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	Note de lecture <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 : **décembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

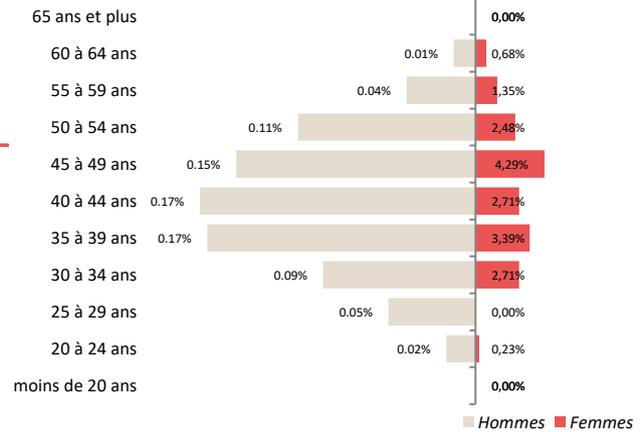
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	42,6
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	42,6

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 43 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
5,6%	116,2%	95,9%	21,5

Part des agents absents
116,2% | **508**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
419 | **9 012**
Nombre de jours d'absence

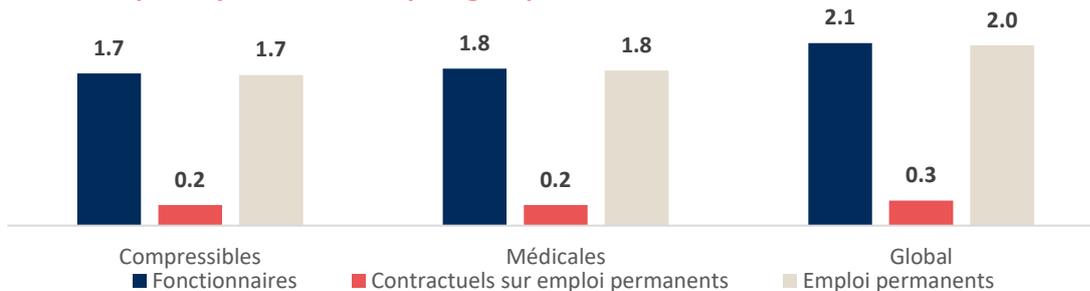
Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,8%	50,0%	33,3%	8,5

Part des agents absents
50,0% | **3**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
2 | **17**
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	
Incendie secours	72,2
Technique	14,3
Administrative	11,5
Femmes	21,9
Hommes	68,2
Fonctionnaires	59,6
Contractuels permanents	94,0

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	71
de manière ponctuelle	55
sur des jours flottants	55
de manière régulière	18
sur des jours fixes	18
Incendie secours	34
Administrative	32
Technique	7

- Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 5,3%

- Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 9,71 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	40,0
Accident de trajet	3,0
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
Sous-officiers des sapeurs pompiers	74,4%	34
Sapeurs et caporaux des sapeurs po	22,4%	22
Ingénieurs	2,8%	45

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)**

En cours

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

0

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

241 269 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	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...)	241 269 €		

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes Hommes

	Femmes	Hommes
Caégorie 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

	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents				
Femmes				
Actes de violence physique	0	2,3	0	2,3
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	9	0	0
Hommes				
Actes de violence physique	4,5	9	2,3	2,3
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	20,3	0	0

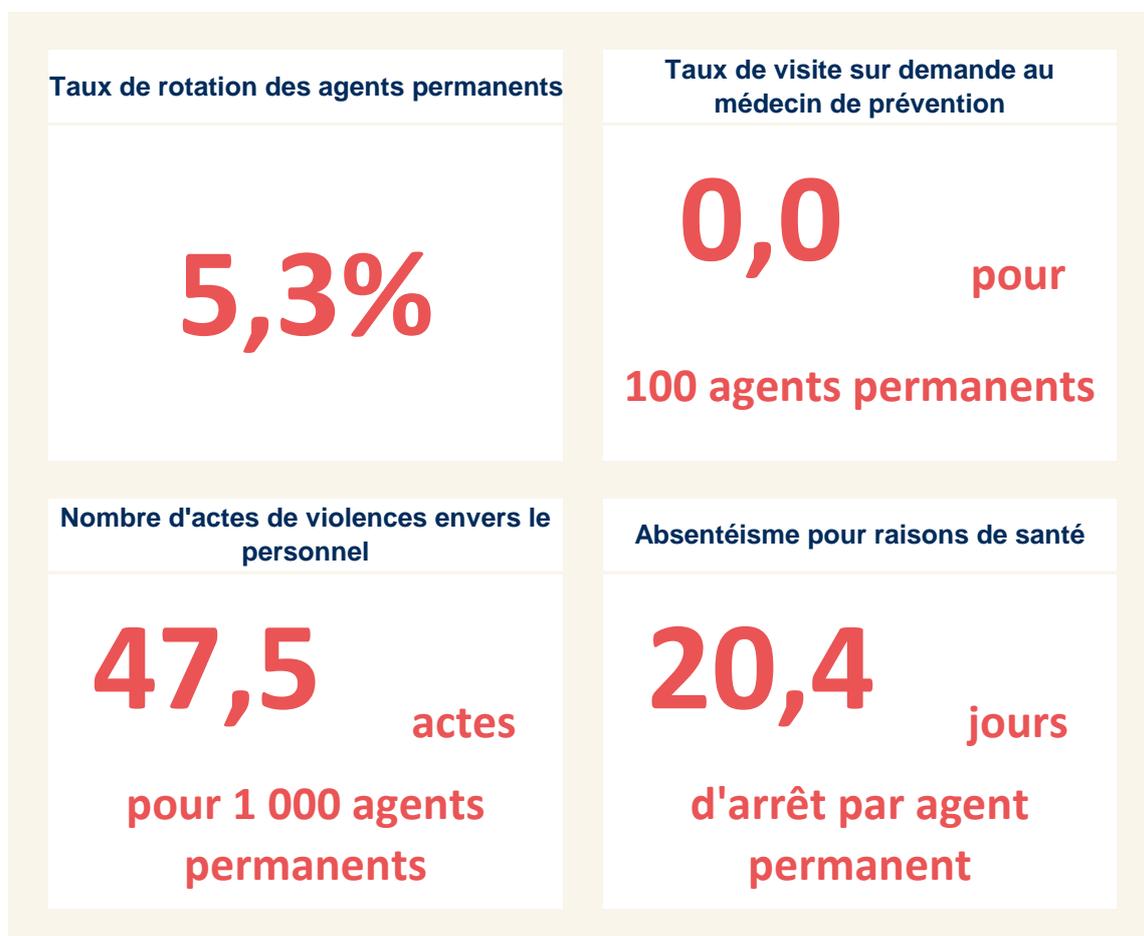
- Droits sociaux

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	3	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	1 560
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	234
Non précisé, autres	0		15,0%

- 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 : **décembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2022

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

38 831 476 €

Charges de personnel

32 300 060 €

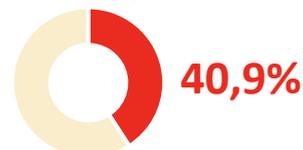
Part des charges de personnels

83,2% | 79,4%
Moyenne de la strate (2021)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	19 220 602 €
Primes et indemnités versées	7 860 463 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	432 756 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	101 843 €

Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 26 610 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	43 375 €
Contractuels permanents	39 875 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 43 375 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	65 133 €
Catégorie B	46 610 €
Catégorie C	38 680 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 38 680 €

Moyenne selon le genre

Hommes	44 789 €
Femmes	36 410 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 36 410 €

Moyenne globale 43 304 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 43 304 €

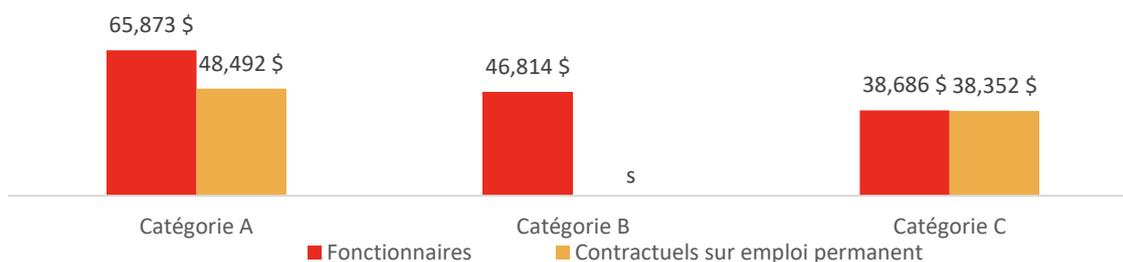
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-37,3%
Catégorie B	-45,4%
Catégorie C	-25,5%

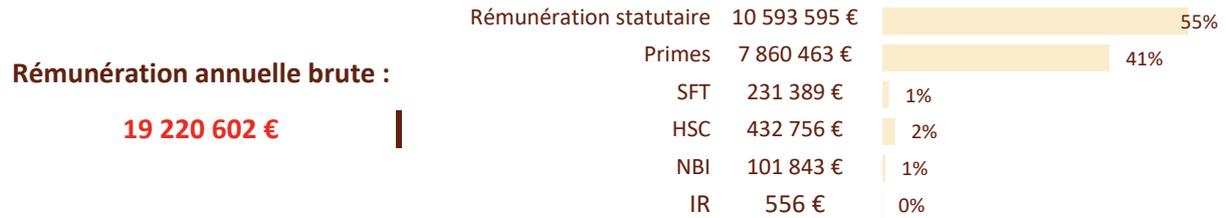
- ▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

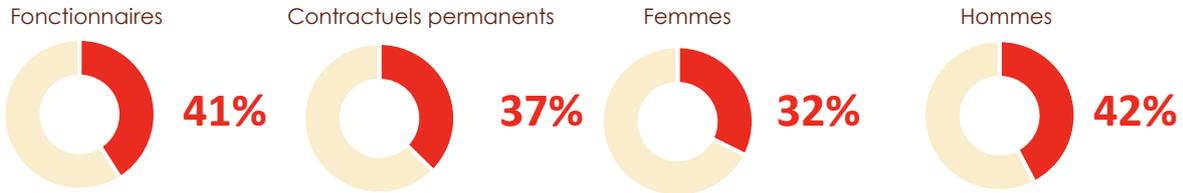


Primes (Emplois permanents)

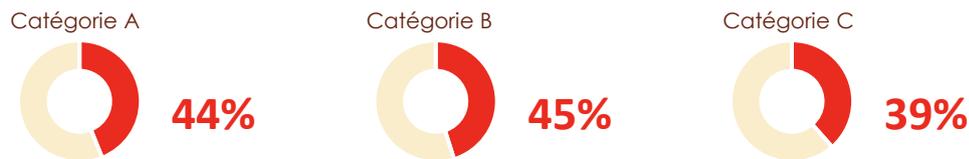
Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



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	53 891 €	s	37 024 €	-	29 961 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	67 391 €	78 898 €	-	52 020 €	35 246 €	40 526 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	31 942 €	38 752 €	23 608 €	31 752 €	s	28 515 €
Moyenne toute filière	51 759 €	71 054 €	34 376 €	49 995 €	31 751 €	39 846 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	38,2%	45,8%	29,8%	48,1%	30,2%	39,7%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filière	Nb h.	Genre	Nb h.
Incendie secours	72,16	Femmes	21,9
Technique	14,34	Hommes	68,2
Administrative	11,50		

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 : **décembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



FOCUS RASSCT 2022

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

Nombre d'accidents

58

36,2%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 539

40

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

27

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	50	3	53	91%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	4	1	5	9%
Ensemble	54	4	58	

› Selon le genre

Femmes 6,9%
Hommes 93,1%



› Selon la catégorie

Cat A 1,7%
Cat B 10,3%
Cat C 87,9%



Taux d'absentéisme

1,0%

Taux d'exposition

9,0%

Taux de fréquence

9,0%

Indice de gravité

38,5

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

Nombre d'accidents

5

40,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

55

3

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

11

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	4	0	4	80%
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	0	1	20%
Ensemble	5	0	5	

› Selon le genre

Femmes 0,0%
Hommes 100,0%



› Selon la catégorie

Cat A 20,0%
Cat B 0,0%
Cat C 80,0%



Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,7%

Taux de fréquence

0,7%

Indice de gravité

18,3

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	
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

Inaptitudes

Demands 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

demande

-
% des propositions acceptées

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

	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	2	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	3
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

14

0
en ETPR

Assistants de prévention*

13

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

1

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

241 269 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	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...)	241 269 €		

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP)	x	En cours
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	x	
Existence d'une démarche de prévention des TMS	x	
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	x	

- Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

4

Nombre de réunions du FSSSCT

3

28

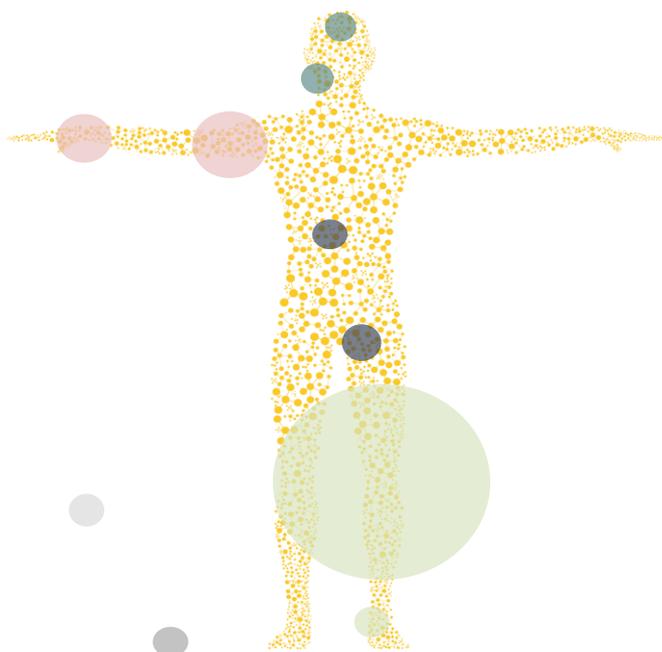
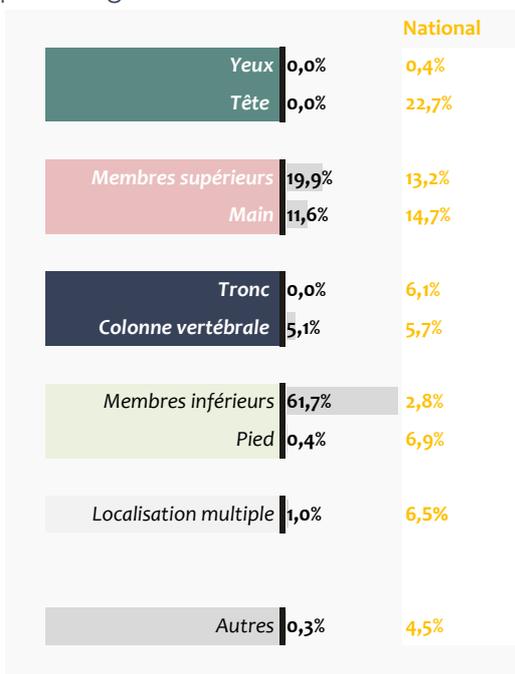
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

- 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**



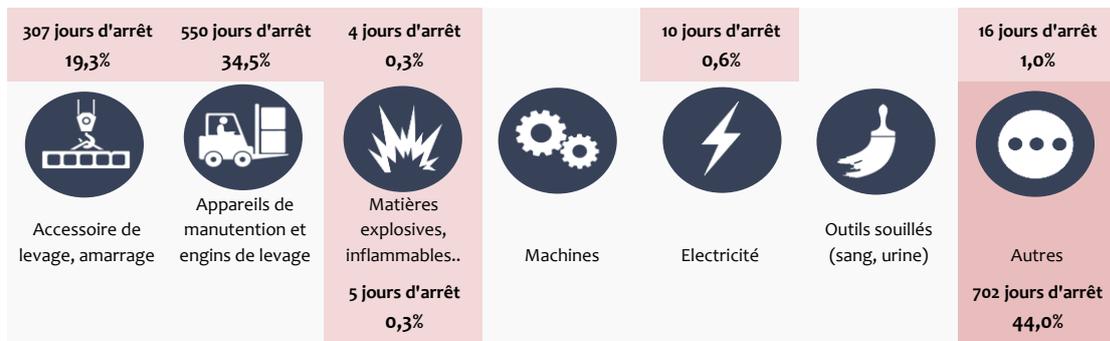
Principaux sièges de lésions des accidents de travail



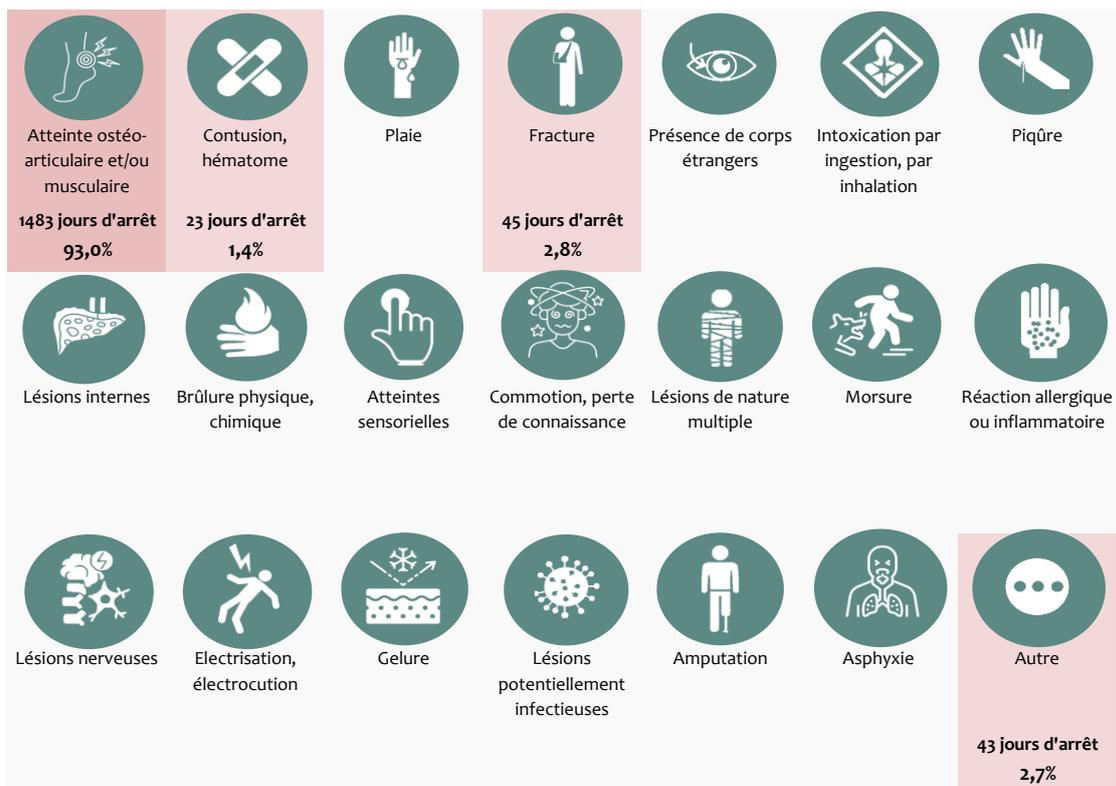
- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 61,7% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



► La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (93,04% des jours d'arrêts)

► Les arrêts courts de moins de 3 jours représentent 6,8 % des arrêts en 2022 (+6,8pts par rapport à)



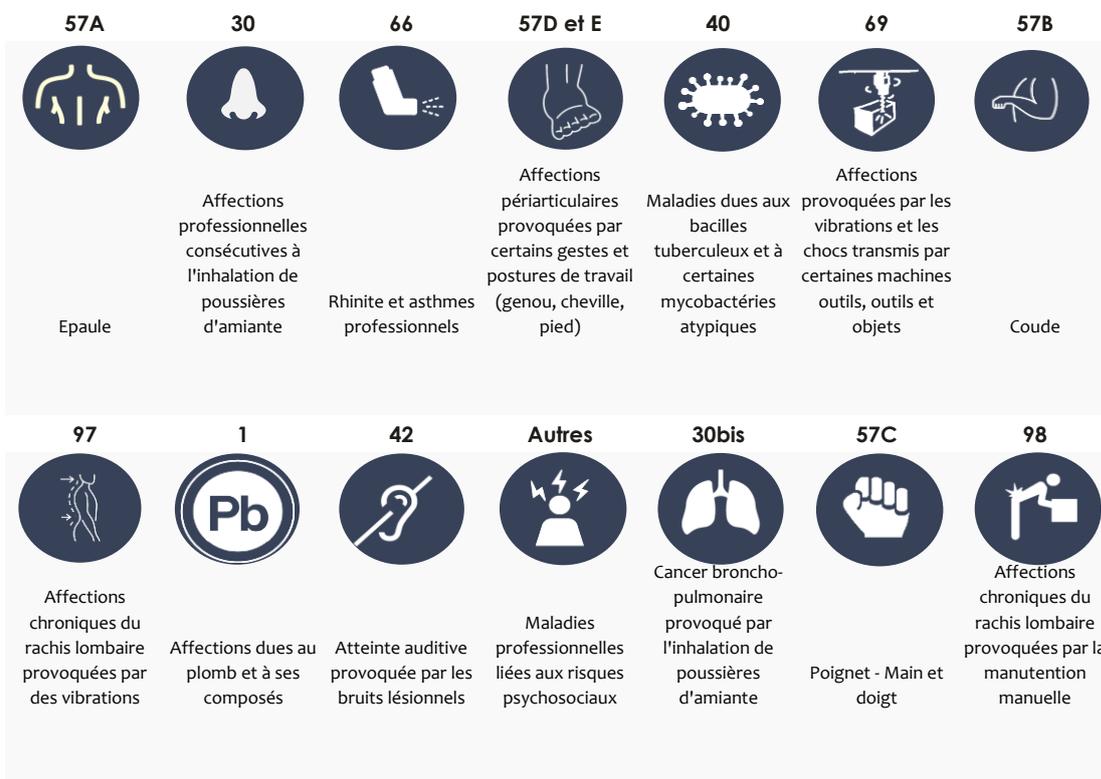
Les maladies professionnelles

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 droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	X
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	X
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	X
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	X
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	X
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	X

— 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 : **décembre 2023**

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

Version 1