

## Extrait du registre des délibérations du conseil d'administration

Séance du 16 décembre 2024

Délibération n° 2024-54

Rapport social unique (RSU) 2023

Nombre d'élus en exercice :	25
Présents à la séance :	19
Pouvoir :	1
Nombre de votants :	20
Quorum :	13
Date de la convocation :	3 décembre 2024
Affichée le :	3 décembre 2024
Procès-verbal affiché le :	

L'an deux mille vingt-quatre, le seize décembre à quatorze heures trente, les membres du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire se sont réunis, sur convocation de son président André ACCARY, en application de l'article L. 1424-28 du code général des collectivités territoriales.

### Étaient présents :

Monsieur André ACCARY, Monsieur Jean-Claude BÉCOUSSE, Madame Colette BELTJENS, Monsieur Pierre BERTHIER, Monsieur Roland BERTIN, Monsieur François BONNETAIN, Monsieur Frédéric BOUCHET, Monsieur Raymond BURDIN, Monsieur Frédéric CANNARD, Madame Claude CANNET, Madame Carole CHENUET, Monsieur Jean-Michel DESMARD, Madame Violaine GILLET, Madame Dominique LANOISELET, Monsieur Jean-Paul LUARD, Madame Dominique MELIN, Monsieur Alain PHILIBERT

### Suppléance :

Madame Marie-Claude BARNAY était suppléée par Monsieur Alain BALLOT  
Monsieur Jean-François COGNARD était suppléé par Monsieur Hervé CARREAU

### Excusés :

Monsieur Frédéric BROCHOT, non suppléé	Monsieur Thierry DESJOURS, non suppléé
Monsieur Patrick DESROCHES, non suppléé	Monsieur Jean-Louis MARTIN, non suppléé
Madame Virginie PROST, non suppléée	Madame Christine ROBIN, non suppléée

### Pouvoir :

Monsieur Thierry DESJOURS a donné pouvoir à Monsieur Pierre BERTHIER

### Secrétaire de séance :

Madame Violaine GILLET

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

Institué par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport se substitue au bilan social depuis le 1<sup>er</sup> 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.

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 2024 à partir des données relatives à l'année 2023. Il a été présenté, 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 :

- le 14 novembre 2024 au comité social territorial ;
- le 26 novembre 2024 à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

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 RSU 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.

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



ANDRÉ ACCARY

Et ont signé au registre les membres présents.

Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le **17 DEC. 2024**

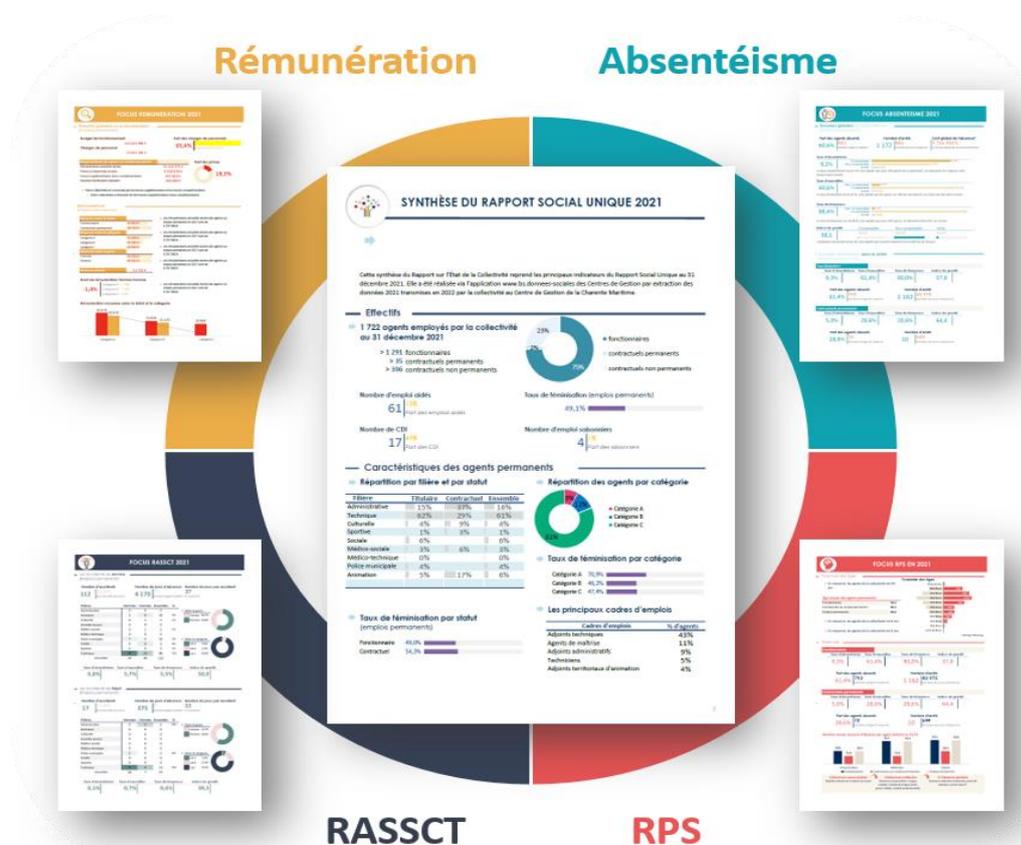
- publié le **17 DEC. 2024**

Le Président,

Pour le président et par délégation  
la sous-direction des fonctions transversales

Mélanie GACHÉ

# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



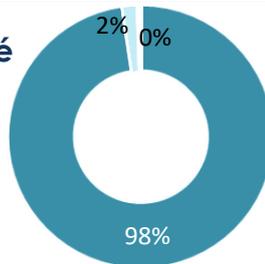
## SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

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

### Effectifs

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

- > 438 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

17,9%

#### Nombre de CDI

1 | 13%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

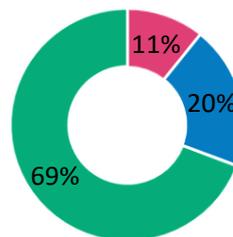
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	12%	25%	12%
Technique	7%	63%	8%
Incendie secours	81%	13%	80%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 31,3%

Catégorie B 20,2%

Catégorie C 15,2%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	46%
Lieutenants	15%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	13%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	5%

#### ➔ Taux de féminisation par statut

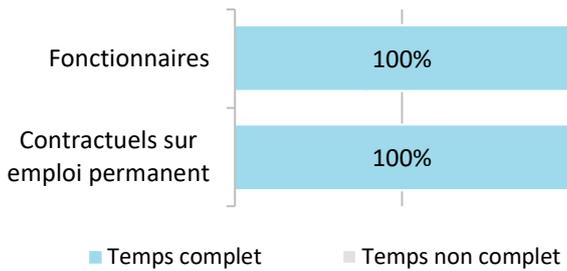
(emplois permanents)

Fonctionnaire 17,4%

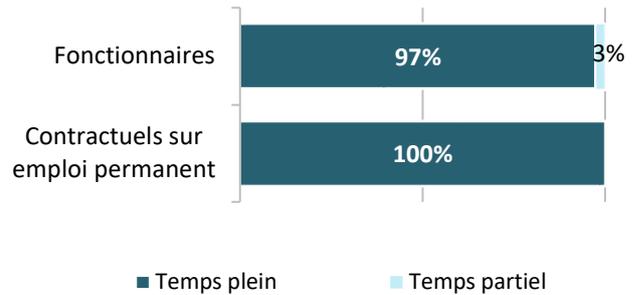
Contractuel 50,0%

## 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



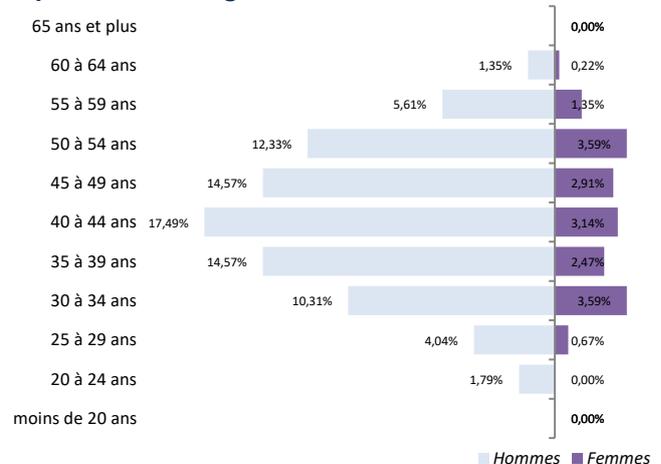
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>41,37</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>33,13</b>
Emplois permanents	<b>41,22</b>

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 444,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

> Fonctionnaires	<b>435,1</b>
> Contractuels sur emploi permanent	<b>7,2</b>
> Contractuels sur emploi non permanent	<b>1,8</b>

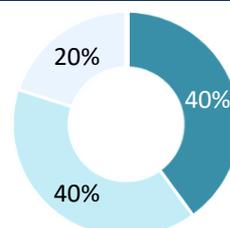
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	48,8
Catégorie B	89,4
Catégorie C	304,1

## Positions particulières

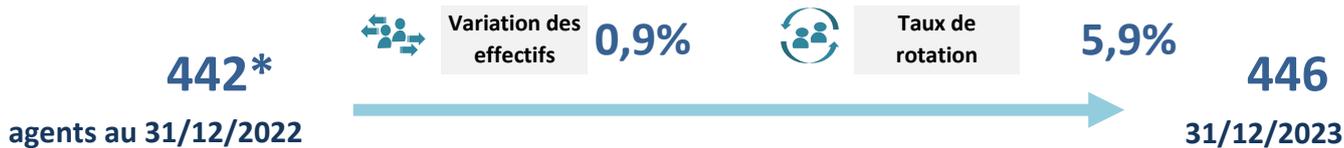
### 1,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



24 départs

28 arrivées

Principaux motifs	
Mutation (changement de collectivité)	54%
Départ à la retraite	25%
Detachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier 1984 fin de détachement dans votre collectivité)	8%
(agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	8%
Démission	4%

Principaux motifs	
Voie de mutation	32%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	29%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	18%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	7%
Remplaçants	7%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

38,1%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

4,8%

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

Part des agents avec promotion interne

5,3%

## Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	2	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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 82% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>40 836 463 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>33 398 022 €</b>	➔	<b>Soit 81,78 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

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

<b>Rémunération annuelle brute</b>	<b>20 029 457 €</b>	Rémunération statutaire	11 820 936 €
		Primes	8 384 297 €
		SFT	229 972 €
		HSC	189 967 €
		NBI	127 307 €
		IR	2 118 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 554 €	-	37 546 €	s	31 241 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	81 995 €	-	54 976 €	-	41 398 €	s
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	53 480 €	48 915 €	38 808 €	33 248 €	30 652 €	-
Moyenne toute filière	<b>71 922 €</b>	<b>48 915 €</b>	<b>50 661 €</b>	<b>31 985 €</b>	<b>39 903 €</b>	<b>s</b>

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 38,24 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>38,33%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>31,99%</b>
Emplois permanents	<b>38,24%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 10 791,10 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
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

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

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 984 €	0 €	0%	16 749 €	0 €	0%	s	s		13 616 €	0 €	0%
Catégorie B	8 286 €	0 €	0%	8 606 €	0 €	0%	s	s		s	s	
Catégorie C	5 109 €	0 €	0%	4 645 €	0 €	0%	s	s		s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 10,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 0 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 »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,79%	0,00%	2,74%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,00%	0,00%	2,94%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,67%	0,41%	3,61%	0,00%

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

➔ 23,88 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 63 accidents du travail déclarés

14,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

28 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 97% des accidents du travail concernent la filière Incendie secours

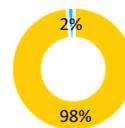
Filière

97%

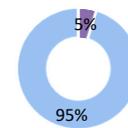
3...

■ Incendie secours ■ Technique ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

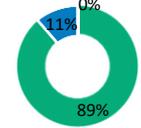
Type d'accident



Genre



Catégorie



■ Trajet  
■ Service

■ Femmes  
■ Hommes

■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

## Handicap

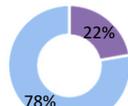
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

18 | 4,0% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre

■ Femmes  
■ Hommes



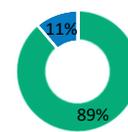
Statut

■ Titulaire  
■ Contractuel permanent



Catégorie

■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ 14 agents affectés à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

704 709 €

704 709 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail ■ Formations habilitations

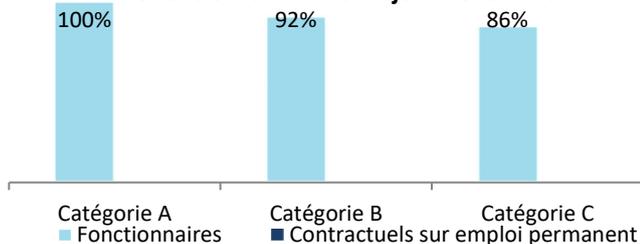
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✓
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au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

## Formation

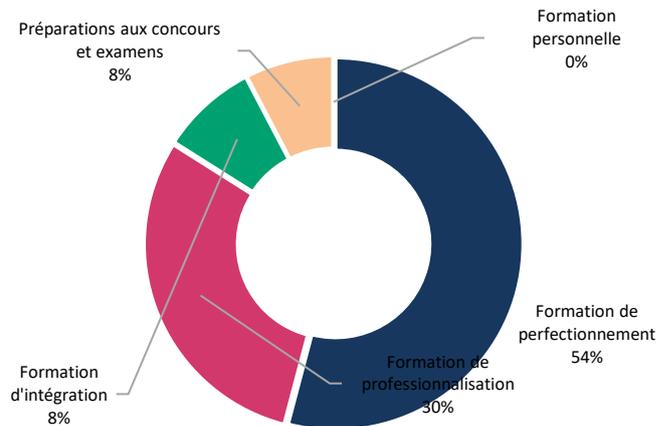
➔ 87% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 47,5%      Hommes 95,9%

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 **829 004 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFTP au titre de la cotisation	19,9%
Autres organismes	39,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	40,4%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 14,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFTP cotisation obligatoire	30,5%
Autres organismes	17,2%
Collectivité	52,2%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	211 €	92 €
Nombre de bénéficiaires	347	280

L'action sociale

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

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

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

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

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

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

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

## Réalisation

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



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

Date de publication : novembre 2024

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\*

71,3% | 318  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

232 | 5 875  
Nombre de jours d'absence

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

2 003 772 €  
3% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme

3,6%



Le taux d'absentéisme est de 4 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 4 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition

71,3%



Le taux d'exposition est de 71 %, cela signifie que 71 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

52,0%



Le taux de fréquence est de 52 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 52 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité

25,3



L'indicateur de gravité est de 25, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 25 jours.

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

#### Fonctionnaires

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

3,7%	71,7%	53,0%	25,3
------	-------	-------	------

#### Part des agents absents

71,7% | 314  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

232 | 5 863  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

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

0,4%	50,0%	0,0%	-
------	-------	------	---

#### Part des agents absents

50,0% | 4  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

0 | 12  
Nombre de jours d'absence

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	17,9%	71,4%
55 à 59 ans	4,6%	58,1%
50 à 54 ans	2,8%	54,9%
45 à 49 ans	2,2%	71,8%
40 à 44 ans	3,0%	66,3%
35 à 39 ans	3,0%	90,8%
30 à 34 ans	4,4%	87,1%
25 à 29 ans	9,1%	71,4%
20 à 24 ans	0,2%	12,5%
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 17,89%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 90,79%

## 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	1,7%	28,7%	24,7%	21,1
Pour accidents du travail imputables au service	1,1%	20,0%	11,7%	19,7
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	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	0,2%	0,2%	0,2%	334,0
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	0,9%	0,9%	112,0
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	0,1%	2,2%	1,3%	18,1

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

#### Selon le statut

##### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,2 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

##### Contractuels permanents

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

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,7%**
- ▶ Taux d'exposition **24,7%**
- ▶ Taux de fréquence **28,7%**
- ▶ Gravité **21,1 jours par arrêt**
- ▶ **110** agents absents pour maladie ordinaire  
110 fonctionnaires

### Part des agents absents

**24,7%** | **110**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**128** | **2 706**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **25,11%** | Contractuels permanents **0,00%**

##### Selon le genre

Femmes **28,75%** | Hommes **23,77%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 25 à 29 ans, soit 4%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,1%**
- ▶ Taux d'exposition **11,7%**
- ▶ Taux de fréquence **20,0%**
- ▶ Gravité **19,7 jours par arrêt**
- ▶ **52** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
52 fonctionnaires

### Part des agents absents

**11,7%** | **52**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**89** | **1 754**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **11,87%** | Contractuels permanents **0,00%**

##### Selon le genre

Femmes **6,25%** | Hommes **12,84%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 25 à 29 ans, soit 4,7%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,2%
▶ Taux d'exposition	0,2%
▶ Taux de fréquence	0,2%
▶ Gravité	334 jours par arrêt
▶ 1 agent absent	
1 fonctionnaire	

### Part des agents absents

0,2% | 1  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

1 | 334  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires: 0,23%  
Contractuels permanents: 0,00%

#### Selon le genre

Femmes: 0,00%  
Hommes: 0,27%

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

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	13,1%
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%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 13,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,4%
▶ Taux d'exposition	2,2%
▶ Taux de fréquence	3,1%

### Part des agents absents

2,2% | 10  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 629

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,3%
▶ Taux d'exposition	32,5%
▶ Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

32,5% | 145  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 452

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,0%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%
▶ Gravité	-
▶ 0 agent absent	

### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

0 | 0  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	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	0,0%
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'absences" identifiés

1/Absences compressibles  
Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales  
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales  
Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons\*

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

## ▸ Les indicateurs d'absences

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

### Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

## — Réalisation

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



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

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

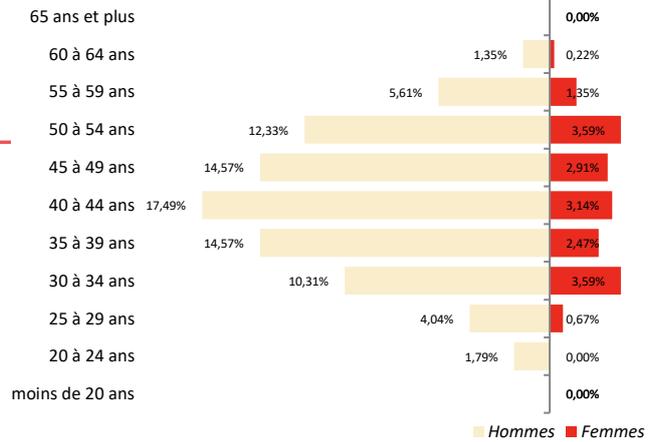
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>41,37</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>33,13</b>
Emplois permanents	<b>41,22</b>

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 41 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 33 ans

### Pyramide des âges



## Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,7%	71,7%	53,0%	25,3

### Part des agents absents

71,7% | **314**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

232 | **5 863**  
Nombre de jours d'absence

## Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,4%	50,0%	0,0%	-

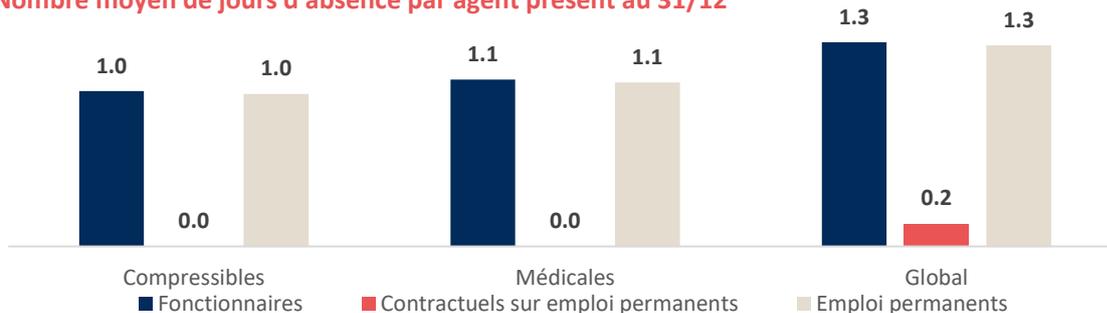
### Part des agents absents

50,0% | **4**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

0 | **12**  
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	28,0
Technique	14,3
Administrative	5,6
Femmes	9,4
Hommes	27,3
Fonctionnaires	24,4
Contractuels permanents	10,8

## Télétravail

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

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

Incendie secours	29
Administrative	15
Technique	1

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 5,9%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 19,96 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	89,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	1,0

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

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Sous-officiers des sapeurs pompiers	64,5%	27
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	28,3%	41
Lieutenants	6,6%	16

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2009)	✓
Existence d'un <b>plan de prévention des RPS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérigènes (CMR)</b>	✓
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✗

## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

704 709 €

Dépenses liées à la prévention

### Actions et dépenses de préventions

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

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...)

704 709 €

## - 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

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

7

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

0

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

0

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

0

## - Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	9	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

## - Droits sociaux

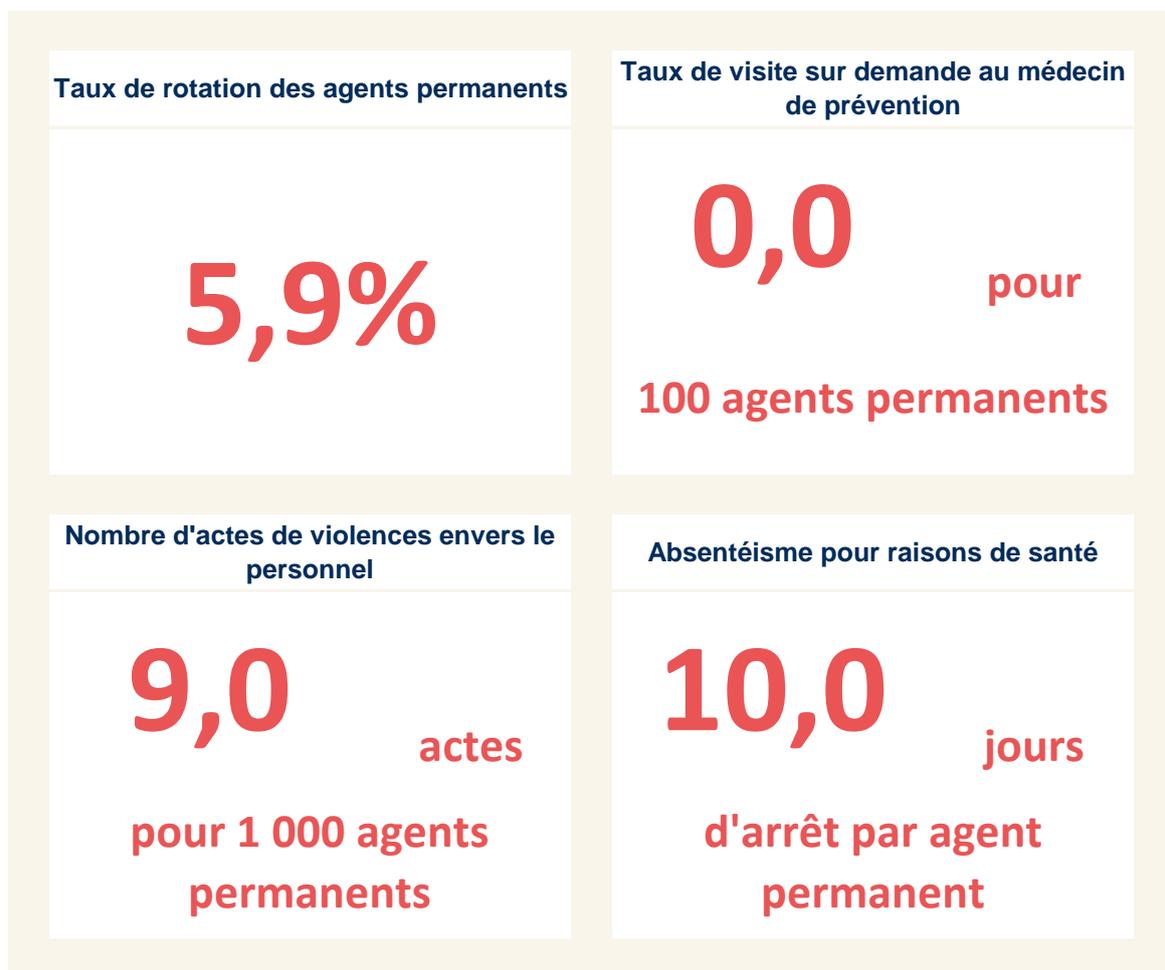
### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	93
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 040
Nombre d'heures effectivement utilisées	164 8,0%

## - 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 : **novembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

40 836 463 €

### Charges de personnel

33 398 022 €

### Part des charges de personnels

81,8%

79,4%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

20 029 457 €

Primes et indemnités versées

8 384 297 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

189 967 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

127 307 €

### Part des primes



38,2%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 10 791 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations

(Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

45 412 €

Contractuels permanents

38 041 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

70 507 €

Catégorie B

50 069 €

Catégorie C

39 844 €

### Moyenne selon le genre

Hommes

46 606 €

Femmes

39 106 €

### Moyenne globale

45 293 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 45 412 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 39 844 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 39 106 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 45 293 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

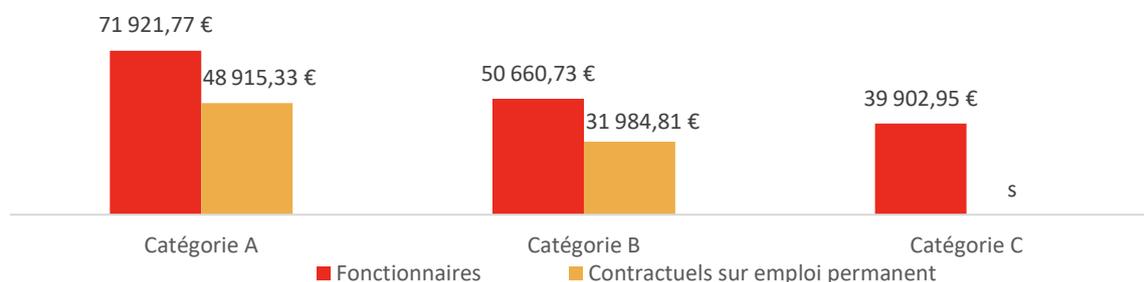
Catégorie A -36,2%

Catégorie B -46%

Catégorie C -20%

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



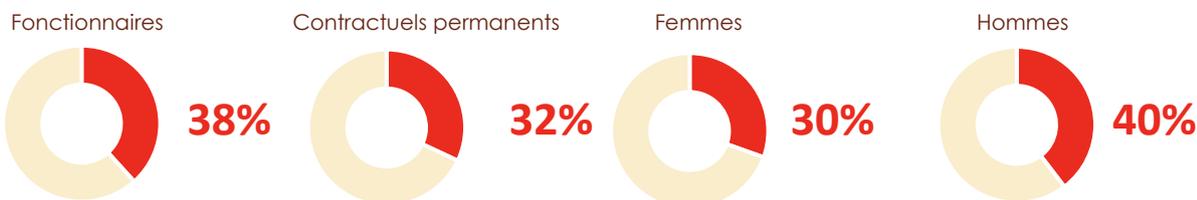
## Primes (Emplois permanents)

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

	Rémunération statutaire	11 820 936 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	8 384 297 €
	SFT*	229 972 €
	HSC	189 967 €
	NBI	127 307 €
	IR	2 118 €
	<b>20 029 457 €</b>	

\*SFT 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	52 193 €	s	37 092 €	-	31 048 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	70 336 €	83 817 €	s	55 140 €	39 936 €	41 471 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	49 397 €	53 157 €	33 576 €	39 373 €	29 710 €	30 771 €
Moyenne toute filière	56 452 €	76 867 €	36 807 €	53 733 €	33 995 €	40 804 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	38,0%	44,8%	28,7%	46,3%	26,9%	36,0%

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

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Incendie secours	27,96		9,4	
Technique	14,28		27,3	
Administrative	5,60			

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	15 346 €	8 316 €	5 134 €	s		
Technique	s	s	4 800 €	16 018 €	8 606 €	4 792 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		s	s			
Technique	s	s		13 616 €	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative												
Technique			8 €									

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 : **novembre 2024**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1



# FOCUS RASSCT 2023

## Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

62

32,3%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 754

52

Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

28

en moyenne

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	57	3	60	97%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	0	2	3%
Ensemble	59	3	62	

► Selon le genre

Femmes 4,8%

Hommes 95,2%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 11,3%

Cat C 88,7%

Taux d'absentéisme

1,1%

Taux d'exposition

11,7%

Taux de fréquence

20,0%

Indice de gravité

19,7

## 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

Nombre de jours par accident

0

en moyenne

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	1	0	1	100%
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	1	0	1	

► Selon le genre

Femmes 0,0%

Hommes 100,0%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-  
en moyenne

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

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

-  
demande  
% des propositions acceptées

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

	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0	1
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	4	3
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	1
Retraite pour invalidité	0	1
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

704 709 €

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...)	704 709 €		

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b> (Mis à jour en 2009)	✓
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	✓
Existence d'un <b>registre de santé et de sécurité au travail</b>	✓
Adhésion à un <b>contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie</b>	✗

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

3

### Nombre de réunions du FSSSCT

3

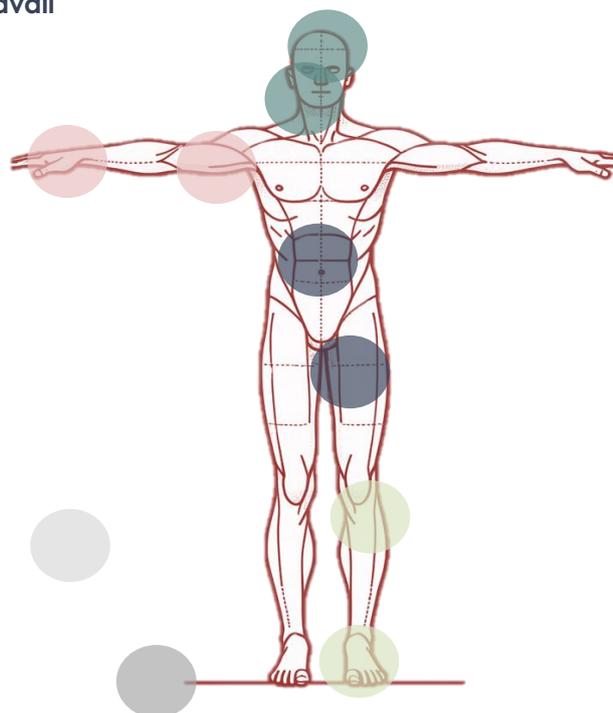
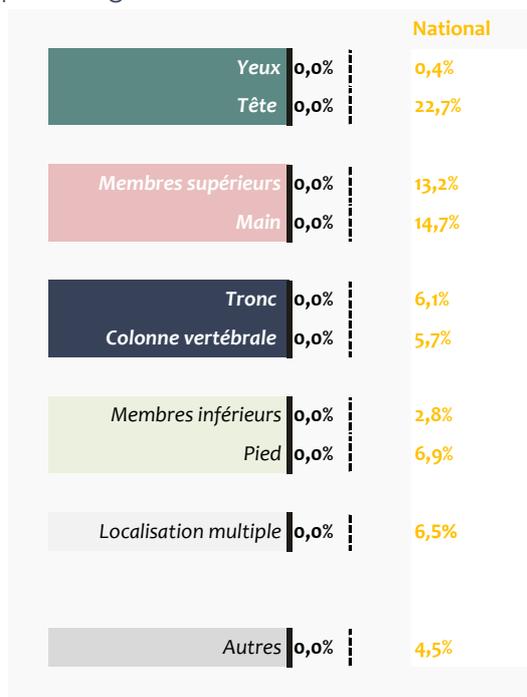
18  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

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

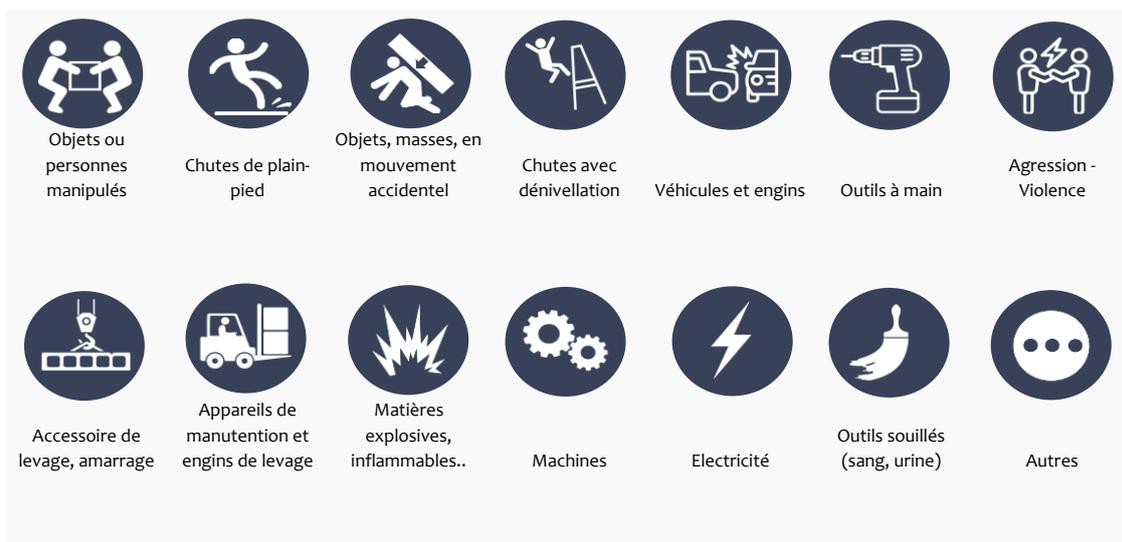
### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



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



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

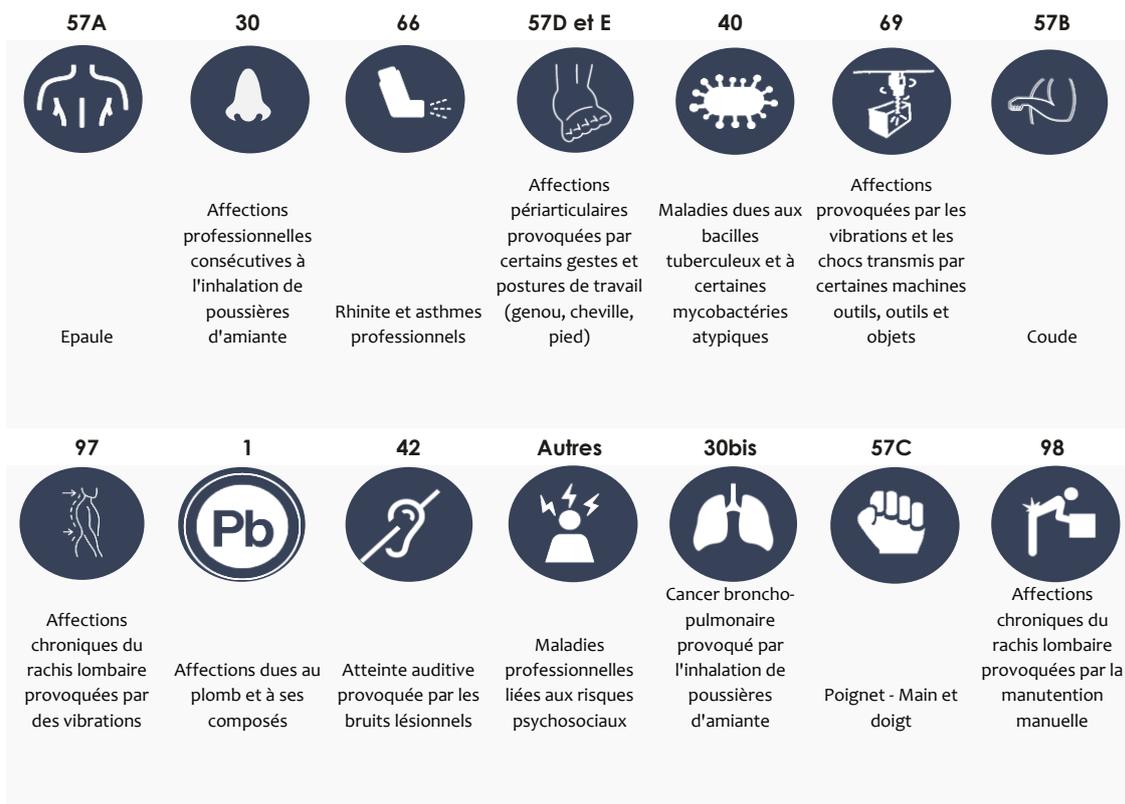


## Les maladies professionnelles

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



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



## – Documents et démarches de prévention complémentaires

---

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	x
Existence d'un diagnostic RPS	x
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	x
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	x
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	x
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	x
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	x
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	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 : **novembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire

Version 1