

Extrait du registre des délibérations du conseil d'administration

Séance du 15 décembre 2025

Délibération n° 2025-58

Rapport social unique 2024

Nombre d'élus en exercice :	25
Présents à la séance :	18
Pouvoirs :	2
Nombre de votants :	20
Quorum :	13
Date de la convocation :	2 décembre 2025
Affichée le :	2 décembre 2025
Compte-rendu affiché le :	

L'an deux mille vingt-cinq, le quinze 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, Madame Marie-Claude BARNAY, Monsieur Jean-Claude BÉCOUSSE,
Madame Colette BELTJENS, Monsieur Pierre BERTHIER, Monsieur François BONNETAIN, Monsieur Frédéric BOUCHET,
Monsieur Raymond BURDIN, Monsieur Frédéric CANNARD, Madame Carole CHENUET,
Monsieur Jean-François COGNARD, Monsieur Thierry DESJOURS, Monsieur Patrick DESROCHES,
Madame Dominique LANOISELET, Madame Dominique MELIN, Monsieur Alain PHILIBERT

Suppléances :

Monsieur Jean-Michel DESMARD était suppléé par Madame Marie-France MAUNY
Madame Violaine GILLET était supplée par Monsieur Didier RÉTY

Excusés :

Monsieur Roland BERTIN, non suppléé Monsieur Frédéric BROCHOT, non suppléé
Madame Claude CANNET, non supplée Monsieur Jean-Paul LUARD, non suppléé
Monsieur Jean-Louis MARTIN, non suppléé Madame Virginie PROST, non supplée
Madame Christine ROBIN, non supplée

Pouvoirs :

Monsieur Jean-Paul LUARD a donné pouvoir à Monsieur François BONNETAIN
Monsieur Jean-Louis MARTIN a donné pouvoir à Monsieur Jean-François COGNARD

Secrétaire de séance :

Madame Carole CHENUET

Monsieur le directeur départemental, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Vu le code général de la fonction publique et, notamment, ses articles L. 231-1 à L. 232-1 et R 231-1 à R. 232-8,

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

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante de prendre connaissance du rapport social unique (RSU) 2024.

1 - RAPPEL DU CONTEXTE RÈGLEMENTAIRE

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 RSU est élaboré à partir des données contenues dans une base de données sociales actualisée chaque année (article L. 231-1 et R. 231-3 du code général de la fonction publique). Il présente des éléments et données sur lesquels l'établissement peut s'appuyer pour établir les lignes directrices de gestion qui contribuent à alimenter la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Les articles L. 231-1 à L. 232-1 et R. 231-1 à R. 232-8 du code général de la fonction publique fixent les conditions et modalités d'élaboration du RSU et de mise en œuvre de la base de données sociales, ainsi que la liste des indicateurs qui y sont renseignés.

2 - MISE EN ŒUVRE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

À partir des données contenues dans la base de données sociales mentionnée ci-dessus, le rapport social unique (RSU) présente les éléments et données mentionnés ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- 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 10 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).

Le rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au rapport biennal sur l'état de l'établissement (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 2025 à partir des données relatives à l'année 2024. Il a été présenté 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, le 20 novembre 2025.

Il a également été présenté, le 11 décembre 2025, aux membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, pour leur information.

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 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.

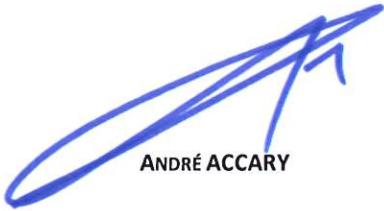
LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Et ont signé au registre les membres présents.

Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été
- reçu en Préfecture le **16 DEC. 2025**
- publié le **17 DEC. 2025**

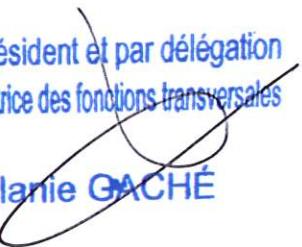
Le Président,



ANDRÉ ACCARY

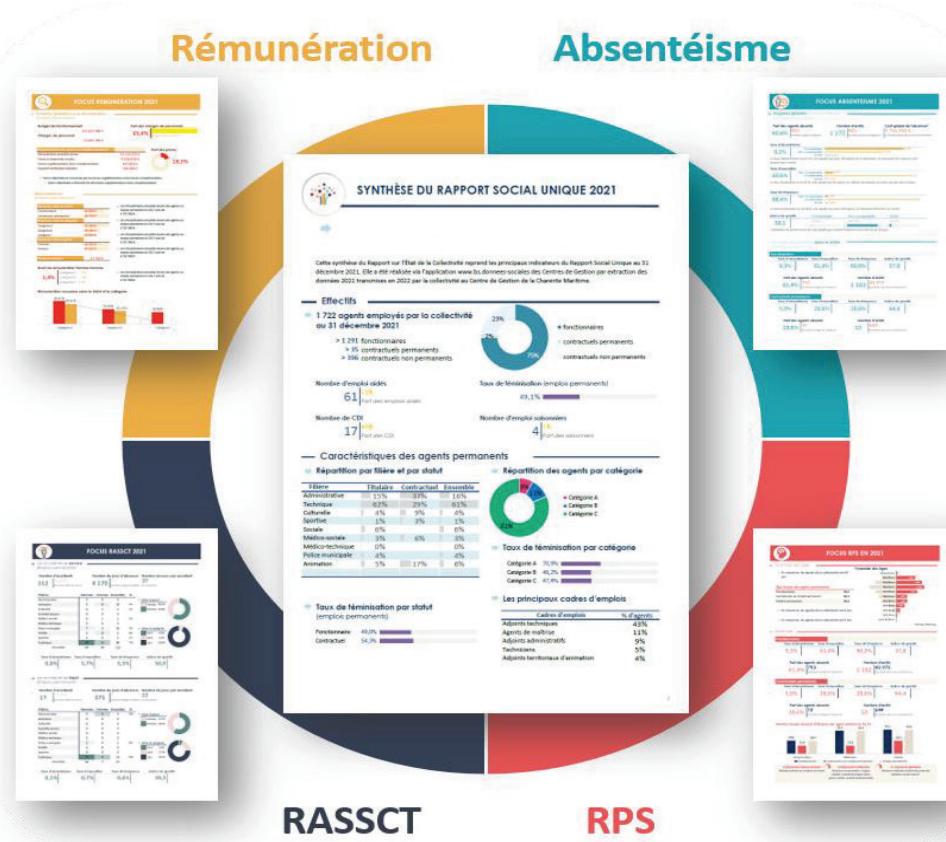
Pour le président et par délégation
la sous-directrice des fonctions transversales

Mélanie GACHÉ



La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



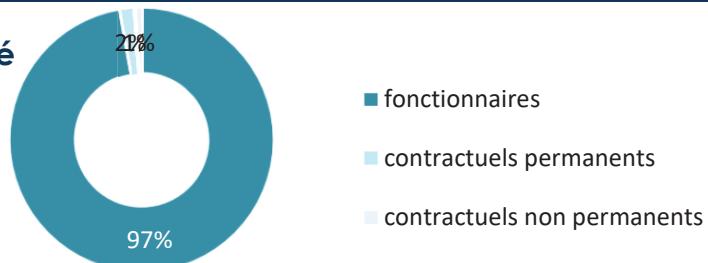
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 71

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

Effectifs

- **456 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **444** fonctionnaires
- > **8** contractuels permanents
- > **4** contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

17,7%

Nombre de CDI

1 **13%**
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

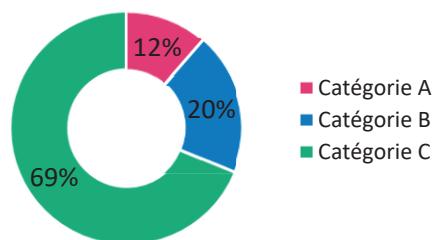
2 **0%**
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

- **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	12%	13%	12%
Technique	7%	50%	8%
Incendie secours	81%	38%	80%

- **Répartition des agents par catégorie**



- **Taux de féminisation par catégorie**

Catégorie A 30,8%
Catégorie B 20,2%
Catégorie C 14,8%

- **Les principaux cadres d'emplois**

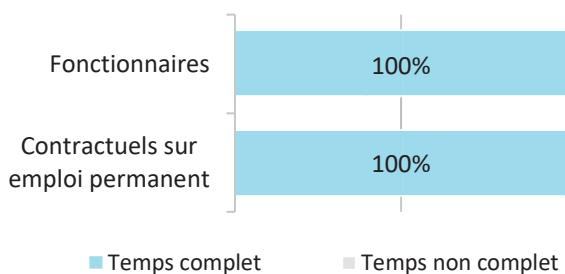
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	47%
Lieutenants	15%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	11%
Adjoints administratifs	6%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	6%

- **Taux de féminisation par statut (emplois permanents)**

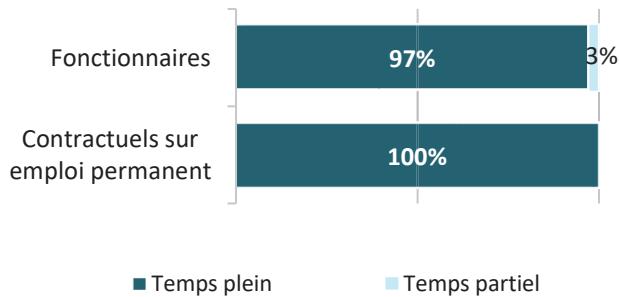
Fonctionnaire **17,6%**
Contractuel **25,0%**

— 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



➡ La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



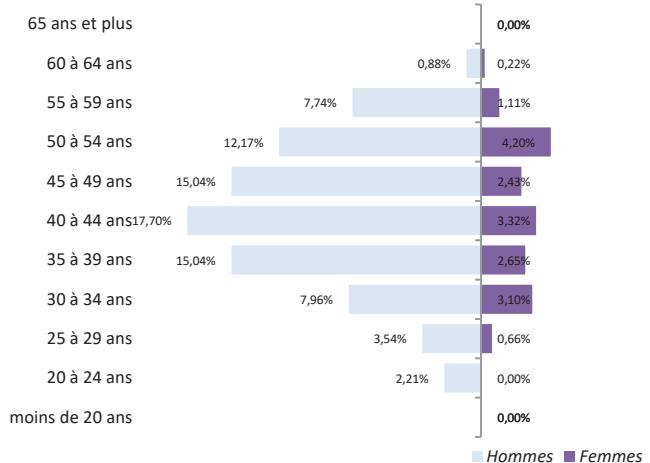
— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

	Âge moyen
Fonctionnaires	43,7
Contractuels sur emploi permanent	33,8
Emplois permanents	43,5

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 445,7 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

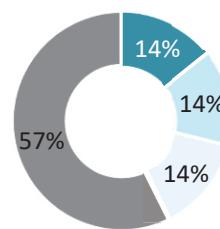
> Fonctionnaires	435,4
> Contractuels sur emploi permanent	6,7
> Contractuels sur emploi non permanent	3,6

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	47,6
Catégorie B	88,1
Catégorie C	306,4

— Positions particulières

1,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

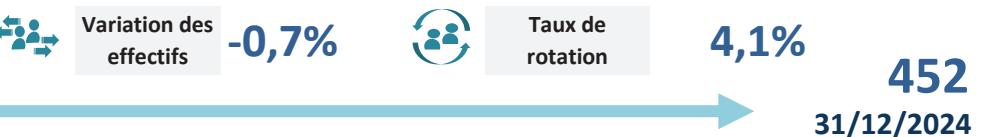
- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents

455*
agents au 31/12/2023



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

20 départs ↗

Principaux motifs (départs nets)

Mutation (changement de collectivité)	40%
Départ à la retraite	25%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	20%
Démission	10%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures:fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	5%

17 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)

Voie de mutation	41%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	18%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	12%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	6%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

44,8%

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

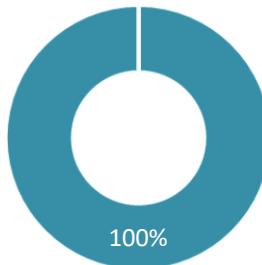
Part des agents avec avancement de grade

3,2%

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

Part des agents avec promotion interne*

3,8%



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

5 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	5	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 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)

Autres 60%

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 20%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral 20%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 82% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	43 938 565 €	Charges de personnel*	36 006 840 €	Soit 81,95 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 11 985 492 € Primes 7 825 473 € SFT* 219 607 € HSC 435 344 € NBI* 124 467 € IR* 1 314 €
20 591 697 €	

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 774 €	-	38 240 €	s	31 969 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	80 653 €	-	55 422 €	-	43 389 €	s
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	56 286 €	50 307 €	40 816 €	s	32 118 €	-
Moyenne toute filière	71 304 €	50 307 €	51 784 €	34 351 €	41 638 €	s

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

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

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	38,06%
Contractuels sur emploi permanent	33,55%
Emplois permanents	38,00%

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

31 675,42 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 908 €	250 €	2%	15 823 €	128 €	1%	s	s	s	13 617 €	416 €	3%
Catégorie B	8 159 €	324 €	4%	9 687 €	250 €	3%	s	s	s	s	s	s
Catégorie C	5 208 €	196 €	4%	4 893 €	168 €	3%	-	-	-	s	s	s

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 10,1 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
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,76%	0,00%	2,71%	1,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,81%	0,00%	2,76%	1,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,37%	0,00%	3,31%	1,71%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

17,76 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

94 accidents du travail déclarés

20,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

10 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

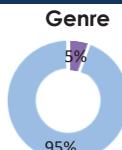
96% des accidents du travail concernent la filière Incendie secours

Filière

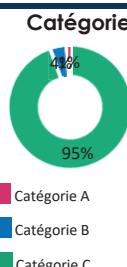
96%



Trajet
Service



Femmes
Hommes



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Incendie secours Technique Administratif ⚡ 🌈 🔥

Handicap

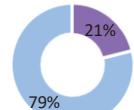
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

19 | 4,2%

Part des BOETH sur emploi permanent

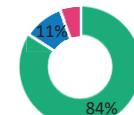
Genre
Femmes
Hommes



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 :

871 850 €

Formations

0 €

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

871 850 €

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



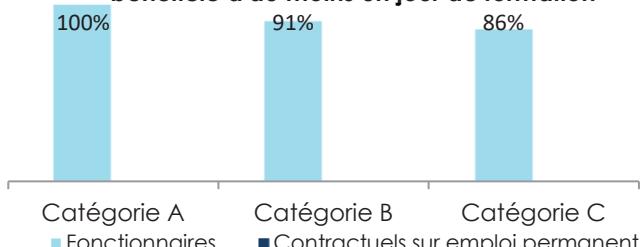
Formation

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

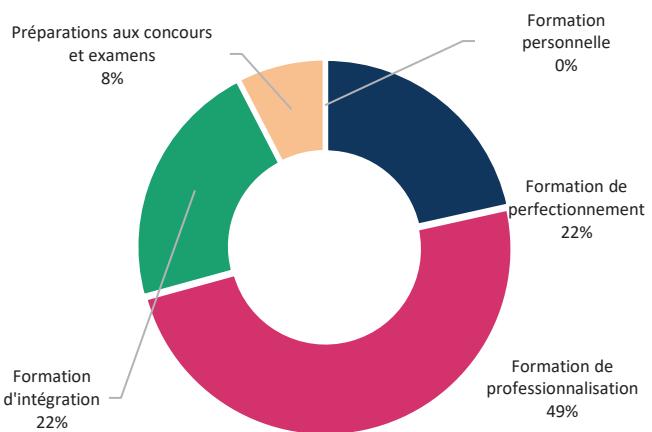
Femmes 48,8%

Hommes 95,2%

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



→ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 805 776 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	21,3%
Autres organismes	33,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	44,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 12,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	15,8%
Autres organismes	32,7%
Collectivité	51,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	240 €	108 €
Nombre de bénéficiaires	31 6	23 7

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 a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Action sociale

Nombre de réunions des instances

CST	6
CAP	0
CCP	0

Les principaux accords

Protection sociale complémentaire

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

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

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

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

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

— Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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



FOCUS ABSENTEISME 2024

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*

74,1% | 335
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

482 | 5 458
Nombre de jours d'absence

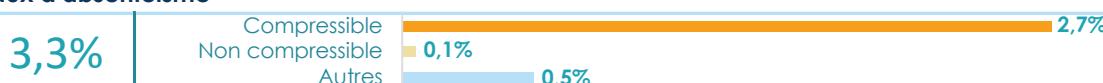
Coût global de l'absence tous statuts*

1 213 742 €

2,75% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 3 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 3 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



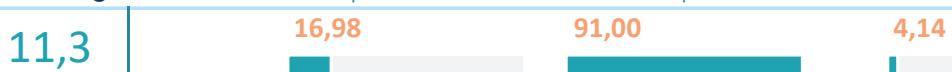
Le taux d'exposition est de 74 %, cela signifie que 74 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 107 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 107 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 11, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 11 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,4%	75,5%	108,6%	11,3

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

75,5% | 335
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

482 | 5 458
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

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

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

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

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	0,0%	0,0%	
60 à 64 ans	1,2%	60,0%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 4,12%
55 à 59 ans	3,9%	62,5%	
50 à 54 ans	1,5%	52,7%	
45 à 49 ans	2,9%	70,9%	
40 à 44 ans	4,1%	76,8%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 108%
35 à 39 ans	4,1%	82,5%	
30 à 34 ans	4,0%	108,0%	
25 à 29 ans	2,9%	68,4%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

Données absentéisme selon le motif d'absence (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,1%	47,1%	25,2%	16,5
Pour accidents du travail imputables au service	0,6%	11,1%	11,1%	19,2
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	0,1%	0,2%	0,2%	91,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	0,7%	0,4%	43,0
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	0,2%	5,5%	2,9%	10,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,9 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	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 **2,1%**
- Taux d'exposition **25,2%**
- Taux de fréquence **47,1%**
- Gravité **16,5 jours par arrêt**
- **114 agents absents pour maladie ordinaire**
114 fonctionnaires

Part des agents absents

25,2% | **114**

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

213 | **3 506**

Nombre de jours d'absence

- Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
25,68%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
27,50%	24,73%

- Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,9%
55 à 59 ans	3,1%
50 à 54 ans	1,1%
45 à 49 ans	2,1%
40 à 44 ans	2,8%
35 à 39 ans	2,1%
30 à 34 ans	2,5%
25 à 29 ans	1,5%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 3,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,6%**
- Taux d'exposition **11,1%**
- Taux de fréquence **11,1%**
- Gravité **19,2 jours par arrêt**
- **50 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
50 Fonctionnaires

Part des agents absents

11,1% | **50**

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

50 | **959**

Nombre de jours d'absence

- Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
11,26%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,50%	12,90%

- Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,1%
► Taux d'exposition	0,2%
► Taux de fréquence	0,2%
► Gravité	91 jours par arrêt
► 1 agent absent	fonctionnaire

Part des agents absents

0,2% | 1
Nombre d'agents absents

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,23%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,27%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,3%
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 45 à 49 ans, soit 0,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	0,2%
► Taux d'exposition	3,3%
► Taux de fréquence	6,2%

Part des agents absents

3,3% | 15
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 378

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	34,3%
► Taux de fréquence	42,0%

Part des agents absents

34,3% | 155
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 524

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

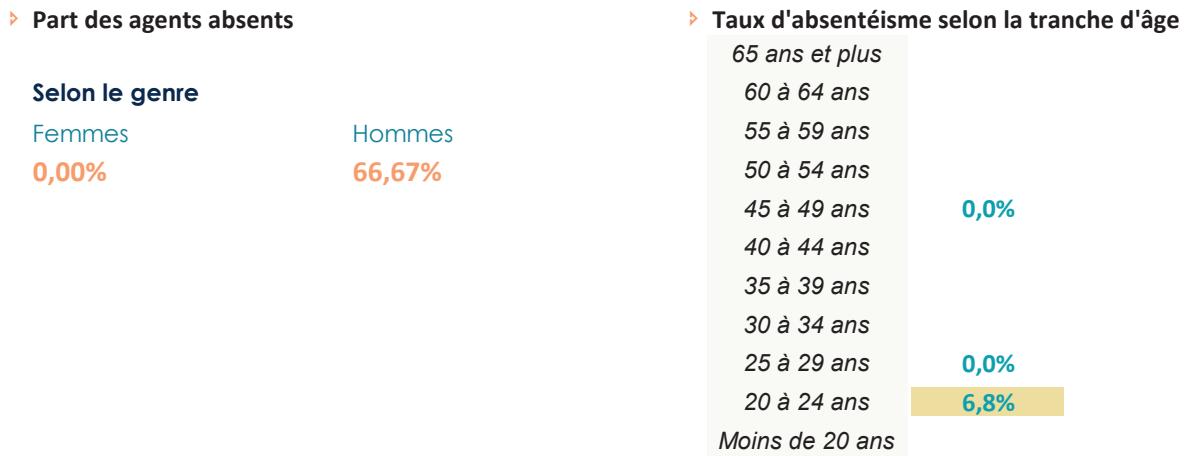
► Taux d'absentéisme	1,7%
► Taux d'exposition	50,0%
► Taux de fréquence	50,0%
► Gravité	12,5
► 2 agents absents	

Part des agents absents

50,0% | 2
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 | 25
Nombre de jours d'absence



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 **1,5%**
- Taux d'exposition **25,0%**
- Taux de fréquence **25,0%**
- Indice de gravité **22,0**

Part des agents absents

25,0% | **1**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **22**

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

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

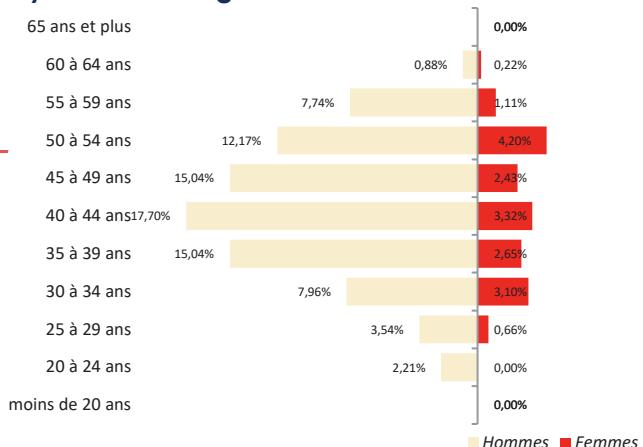
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	43,7
Contractuels sur emploi permanent	33,8
Emplois permanents	43,5

- En moyenne, les fonctionnaires ont 44 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 34 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
3,4%	75,5%	108,6%	11,3

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

75,5%	335
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

482	5 458
Nombre de jours d'absence	

Contractuels permanents

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

*Durée moyenne des arrêts

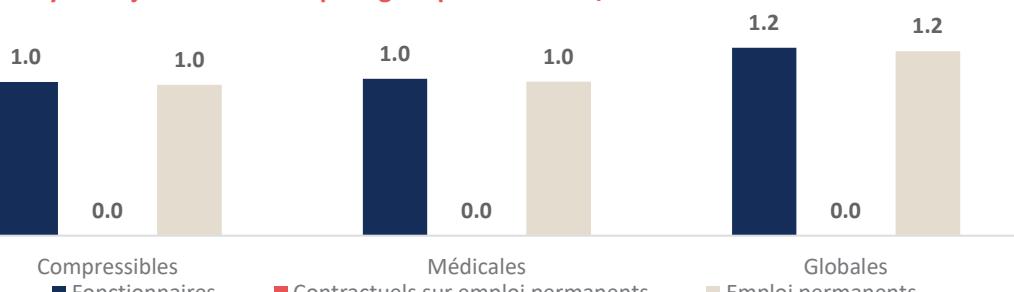
Part des agents absents

0,0%	0
Nombre d'agents absents	

Nombre d'arrêts

0	0
Nombre de jours d'absence	

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

- Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non
Incendie secours	83,3
Technique	33,4
Administrative	6,7
Femmes	19,8
Hommes	80,9
Fonctionnaires	71,0
Contractuels permanents	19,6

Télétravail

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

Les principales modalités de télétravail Nb agents

Incendie secours	41
Administrative	40
Technique	11

- Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 4,1%

- Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 11,06 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	50,0
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
60,1%	10
24,2%	9
10,6%	104

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2009) ✓

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

51

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

871 850 €

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 €	7	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 €	44	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, Équipements de Protection Individuelle...)	871 850 €		

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

- 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

1

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

Femmes	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
	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	18,8	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

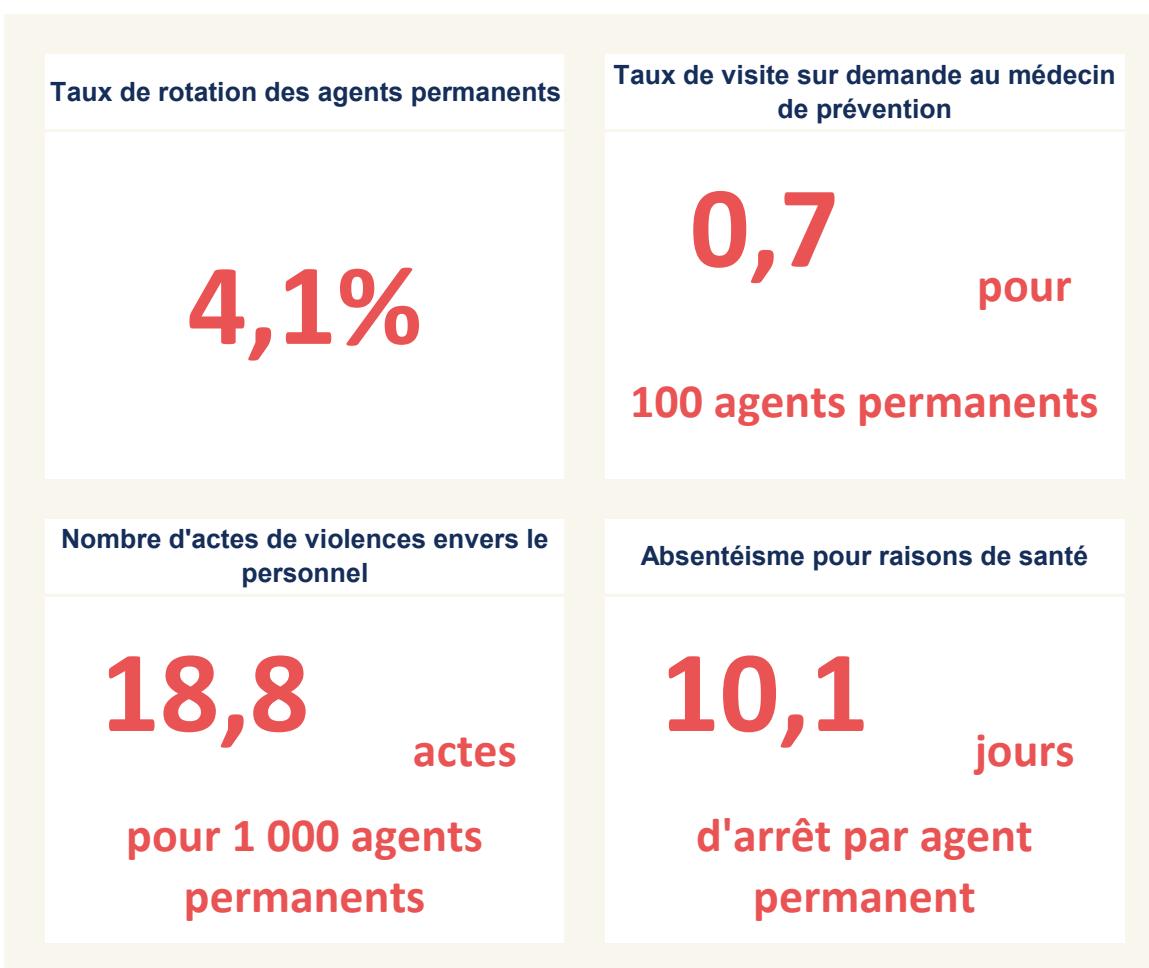
	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	328
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	170
Nombre d'heures effectivement utilisées	148

87,1%

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



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

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

Réalisation

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



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

Version 1



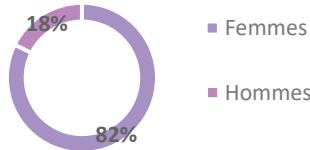
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

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

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

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 372 hommes et 80 femmes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel dont aucune femme et 2 hommes.

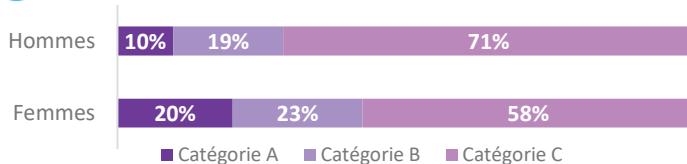
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

360,9 fonctionnaires hommes
74,5 fonctionnaires femmes
4,0 contractuels hommes
2,7 contractuels femmes

→ Taux de féminisation par statut

Fonctionnaires	18%	
Contractuels	25%	

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



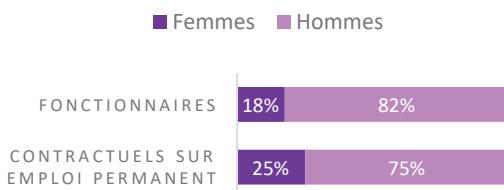
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :
Catégorie A : 31%
Catégorie B : 20%
Catégorie C : 15%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

→ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs*

1	Adjoints administratifs	100%
2	Rédacteurs	100%
3	Attachés	91%
4	Techniciens	25%
5	Ingénieurs	22%

→ Répartition par statut et par genre



» Femmes « Femmes contractuelles permanentes
98% titulaires 3% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD 0% CDI

» Hommes « Hommes

98% titulaires 2% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

83% CDD 17% CDI

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	98%	2%
Technique	14%	86%
Culturelle		
Sportive		
Sociale		
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours	6%	94%

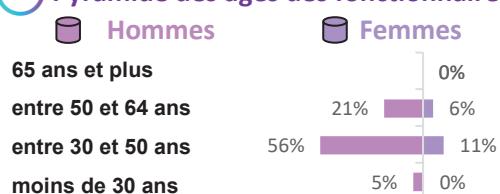
→ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des lieutenants*

1	Lieutenants	98%
2	Capitaines, commandants, lieutenants-	96%
3	Sous-officiers des sapeurs pompiers	94%
4	Adjoints techniques	94%
5	Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	90%

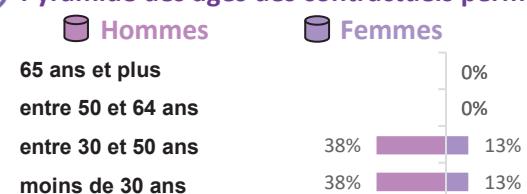
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	43,8	37,5	43,7
Hommes	43,6	32,5	43,5

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

Vacataires	-
Saisonniers*	100%
Apprentis	50%

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

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

25% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

— Evolution de carrière et titularisation

→ Femmes 3 Hommes 6
nommés stagiaires dans l'année

→ Femmes 43 Hommes 156
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

→ Femmes 7 Hommes 22
ont été titularisés

→ Femmes 0 Hommes 0
n'ont pas été titularisés

■ Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

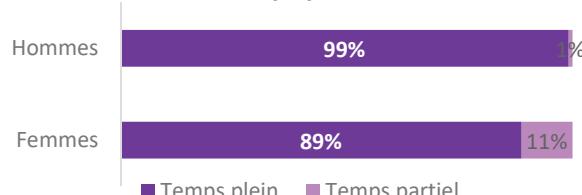
→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

» Femmes « 0%
» Hommes « 0%



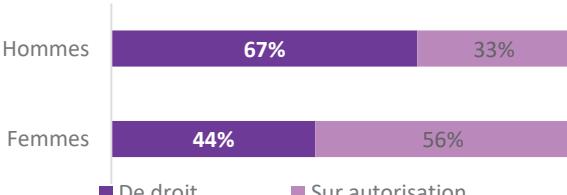
La collectivité ne dispose pas de charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



75% des agents à temps partiel sont des femmes.

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



Conditions de travail et congés

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,6%	2,9%
Ensemble	2,7%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	1,6%	3,0%
Ensemble	2,8%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	2,4%	3,5%
Ensemble	3,3%	

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

→ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,0%	0,6%
Accidents de trajet	0,1%	0,3%
ASA	-	0,1%
Grave maladie		
Longue, grave maladie		
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	0,3%	1,9%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	0,1%	-
Naissance ou adoption	-	0,2%

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

5,9 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

11,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

→ Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

94 accidents de travail

1,3 accident de travail pour 100 femmes

111,3 accidents de travail pour 100 hommes

→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption

13 congés paternité ou adoption

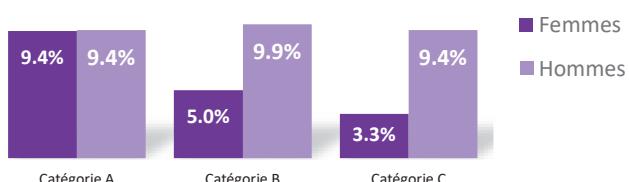
27 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.
954 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

→ 690 départs en formation concernant des agents permanents

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

→ Aucun départ en formation pour les agents non permanents

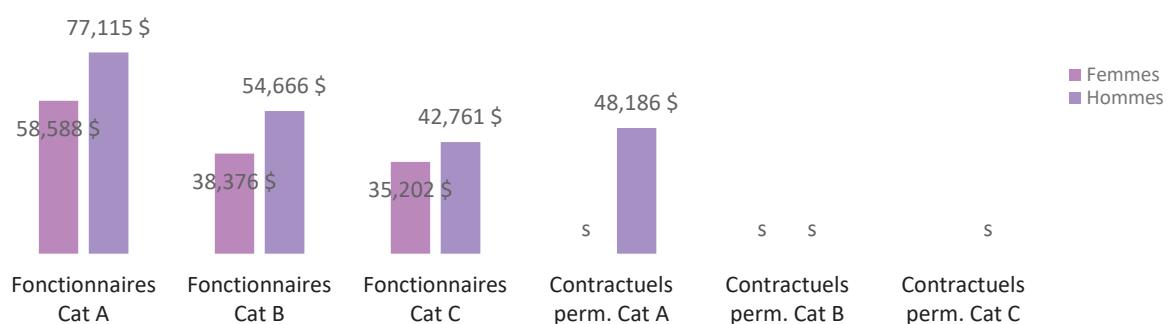


Rémunérations (agents permanents)

→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



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



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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	53 288 €	-	37 728 €	-	31 969 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	54 818 €	s	41 518 €	35 962 €	32 154 €	s

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	15 226 € ↘	8 517 €	5 404 €	20 816 €	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	14 523 € ↘	8 256 € ↘	5 397 € ↗	15 066 €	9 937 €	5 061 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	7 159 €	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	20 818 € ↗	8 245 € ↗	-	14 033 €	8 077 €	-

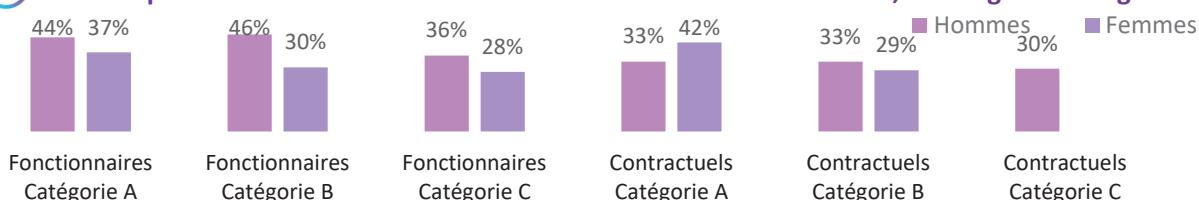
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

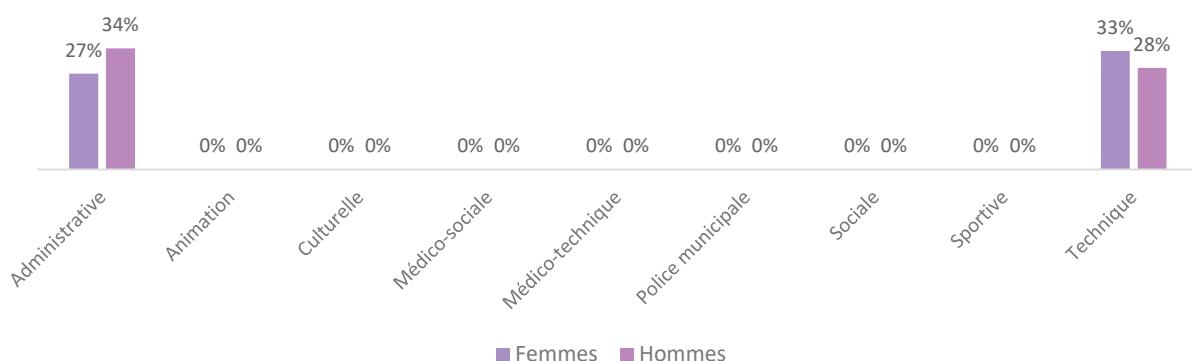
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	33%	s	28%	-	23%	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	32%	31%	32%	s	24%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

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



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



▪ Heures supplémentaires et complémentaires (*Emplois permanents*)

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

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	104 €	36 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	140 € ↘	150 € ↘	230 €	617 €	263 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	46 €	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	1 182 €	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes

↘ en faveur des hommes

Date de publication : novembre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

43 938 565 €

Charges de personnel

36 006 840 €

Part des charges de personnels

81,9%

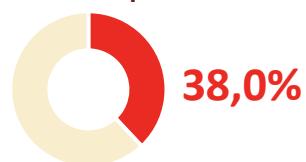
79,4%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	20 591 697 €
Primes et indemnités versées	7 825 473 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	435 344 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	124 467 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 316 75 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	46 666 €
Contractuels permanents	41 048 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	69 979 €
Catégorie B	51 256 €
Catégorie C	41 603 €

Moyenne selon le genre

Hommes	47 916 €
Femmes	40 269 €

Moyenne globale

46 581 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 46666 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 41603 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 40269 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 46581 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -29,2%

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

Catégorie B -43,7%

Catégorie C -21,3%

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

71,303.59 \$

50,306.67 \$

51,783.65 \$

34,350.94 \$

41,637.67 \$

Catégorie A

Catégorie B

Catégorie C

■ Fonctionnaires

■ Contractuels sur emploi permanent

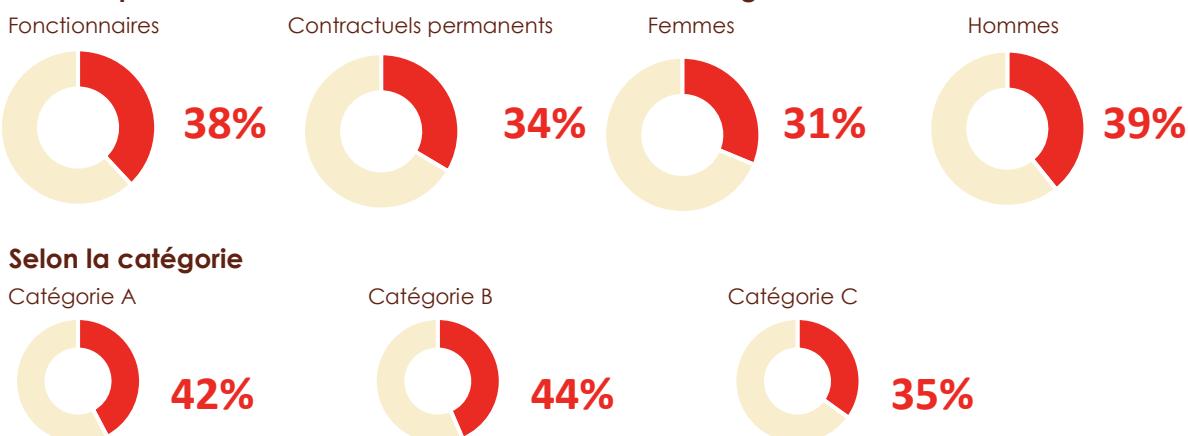
Primes (*Emplois permanents*)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :	20 591 697 €	Rémunération statutaire	11 985 492 €
		Primes	7 825 473 €
		SFT*	219 607 €
		HSC	435 344 €
		NBI*	124 467 €
		IR*	1 314 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Rémunérations et primes selon le genre (*Emplois permanents*)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	53 288 €	s	37 728 €	-	31 969 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	72 383 €	82 026 €	s	55 591 €	41 379 €	43 468 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	54 818 €	35 962 €	41 518 €	s	32 154 €
Moyenne toute filière	58 319 €	75 339 €	37 863 €	54 408 €	35 202 €	42 717 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	37,7%	43,9%	30,2%	45,7%	28,2%	35,9%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.	Nb h.	
	Incendie secours	Femmes	Hommes
Incendie secours	83,32	19,8	80,9
Technique	33,37		
Administrative	6,74		

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Fonctionnaires

Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	14 995 €	8 179 €	5 227 €	20 400 €		
Technique	14 094 €	8 027 €	4 871 €	14 990 €	9 687 €	4 893 €

Contractuels sur emploi permanent

Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		7 159 €				
Technique	20 402 €	7 624 €		13 617 €	7 661 €	

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	-5 405 €						-185 €					
Technique	-897 €	-1 660 €	-22 €	6 785 €	-37 €		353 €	-21 €	359 €		205 €	

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

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

94**45,7%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

981**50**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

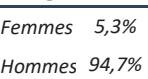
10

Filières

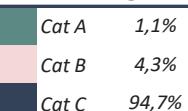
Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	0	1	1	1%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	86	4	90	96%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	3	0	3	3%
Ensemble	89	5	94	

➤ Selon le genre



➤ Selon la catégorie



EMPLOIS PERMANENTS Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

11,1%

Taux de fréquence

11,1%

Indice de gravité*

19,2

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

0**0,0%**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

0**0**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

0

Filières

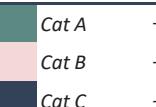
Hommes Femmes Ensemble %

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

➤ Selon le genre



➤ Selon la catégorie



EMPLOIS PERMANENTS Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

- Les maladies professionnelles



Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
Animation	0	0	0		 Femmes -
Culturelle	0	0	0		 Hommes -
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	0	0	0		» Selon la catégorie
Sociale	0	0	0		 Cat A -
Sportive	0	0	0		 Cat B -
Technique	0	0	0		 Cat C -
Ensemble	0	0	0		



*Durée moyenne des arrêts

- Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année	Périodes de préparation au reclassement
0	0
suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle	% des propositions acceptées
Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	Femmes
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
Mises en disponibilité d'office	0
Retraite pour invalidité	0
Licenciement pour inaptitude physique	0

- Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention	Assistants de prévention*	13	Médecins de prévention**	0
14 en ETPR	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

51

871 850 €
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 €	7	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 €	44	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...)	871 850 €		

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

Documents et démarches de prévention

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

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

6

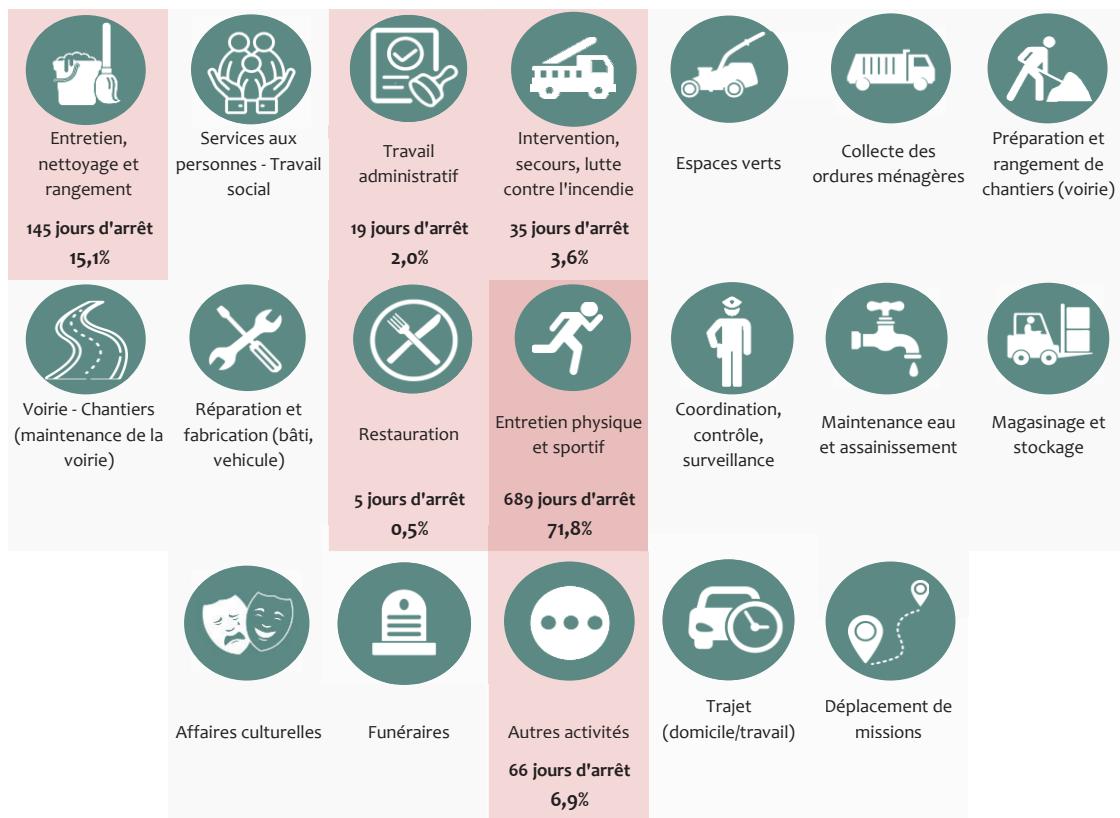
Nombre de réunions du FSSSCT

3

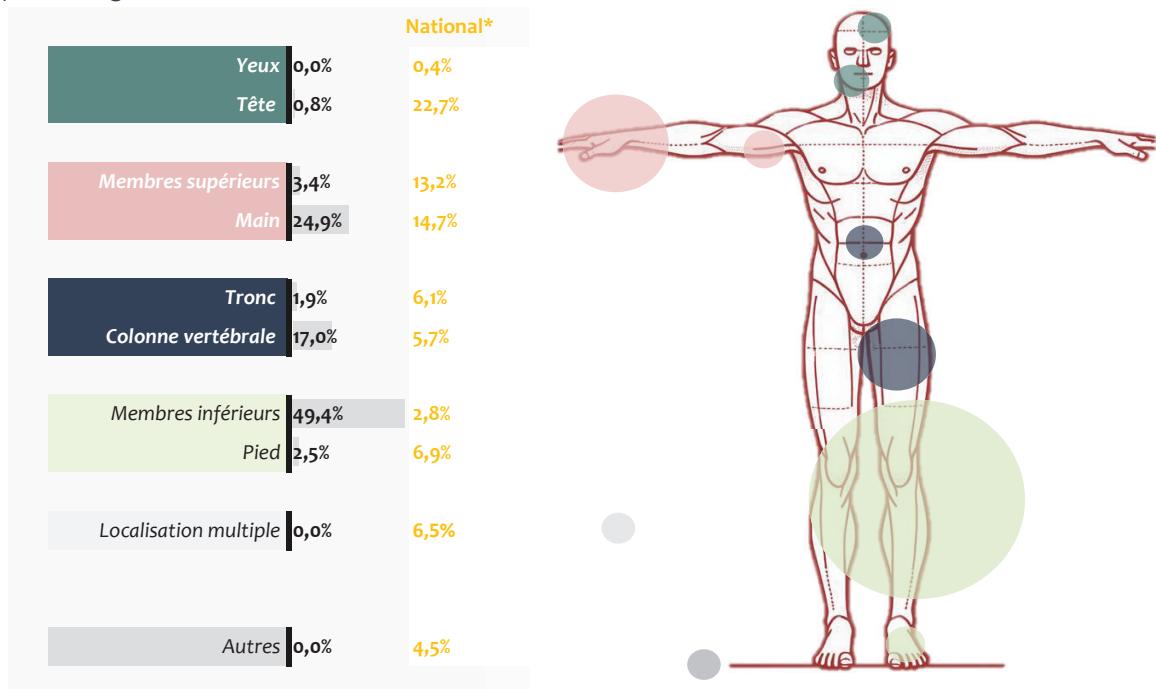
18
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

- 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

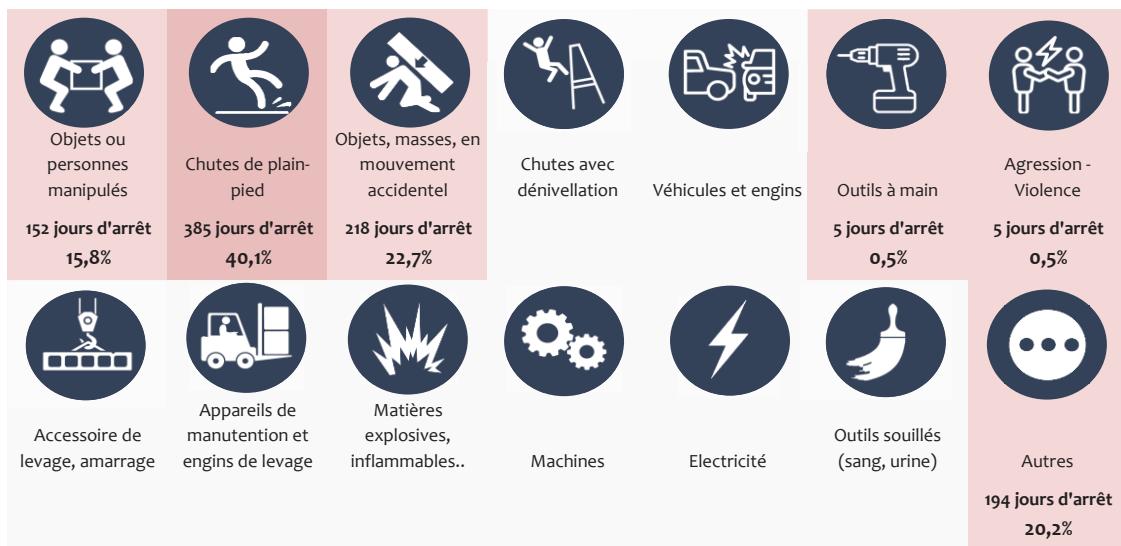


*Données FPT RSU 2022

► Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentants

49,4% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

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



- Le principal élément matériel lié aux accidents est la chute de plain-pied (40,1% des jours d'arrêts)

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



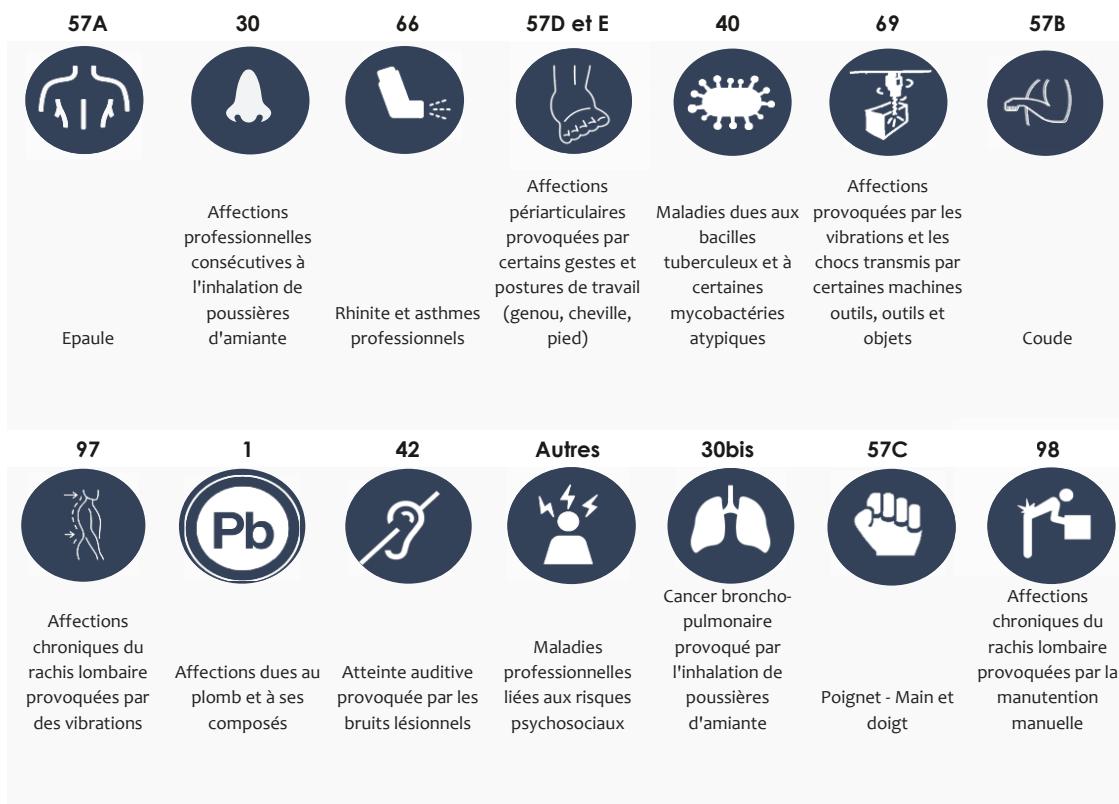
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (90,41% des jours d'arrêts)

Les maladies professionnelles

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



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



- Documents et démarches de prévention complémentaires

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

- Réalisation

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



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

Version 1