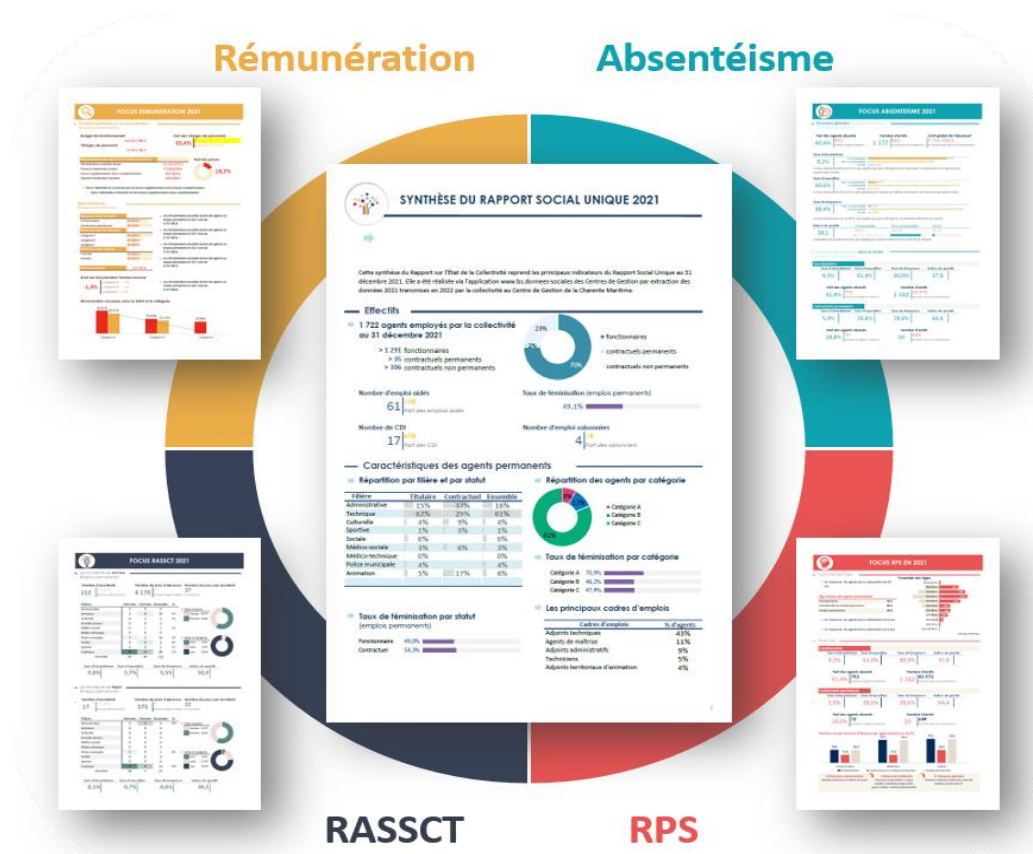


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE D'ORLEANS

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



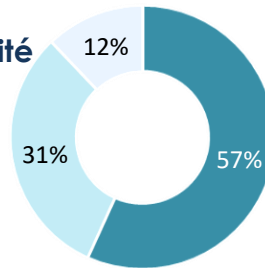
COMMUNE D'ORLEANS

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Loiret.

Effectifs

2 183 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 240 fonctionnaires
- > 679 contractuels permanents
- > 264 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

16 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

70,3%

Nombre de CDI

123 | 18%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

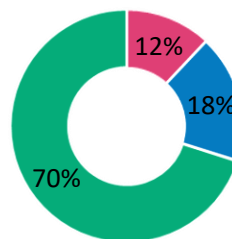
25 | 1%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	16%	11%	14%
Technique	37%	25%	33%
Culturelle	12%	7%	10%
Sportive	2%	1%	2%
Sociale	12%	11%	12%
Médico-sociale	7%	3%	6%
Médico-technique	0%		0%
Police municipale	8%		5%
Animation	6%	42%	18%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 69,1%

Catégorie B 69,7%

Catégorie C 70,7%

Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 68,7%

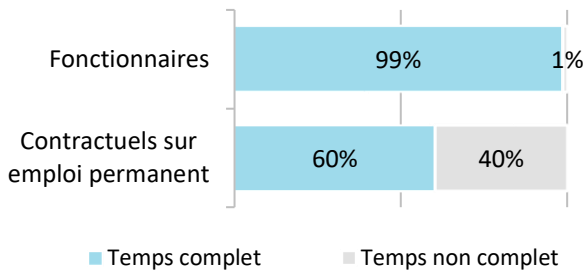
Contractuel 73,2%

Les principaux cadres d'emplois

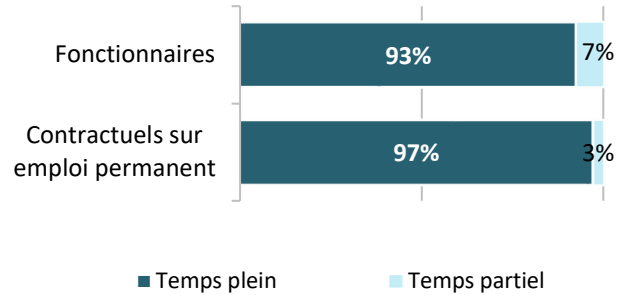
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	29%
Adjointes territoriales d'animation	16%
ASEM	9%
Adjointes administratifs	8%
Agents de police municipale	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



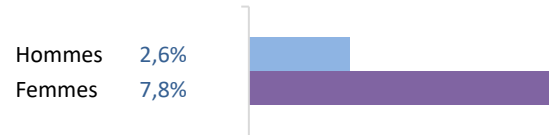
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	11,8%	Animation	68,1%
Administrative	0,5%	Technique	29,2%
		Culturelle	26,1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



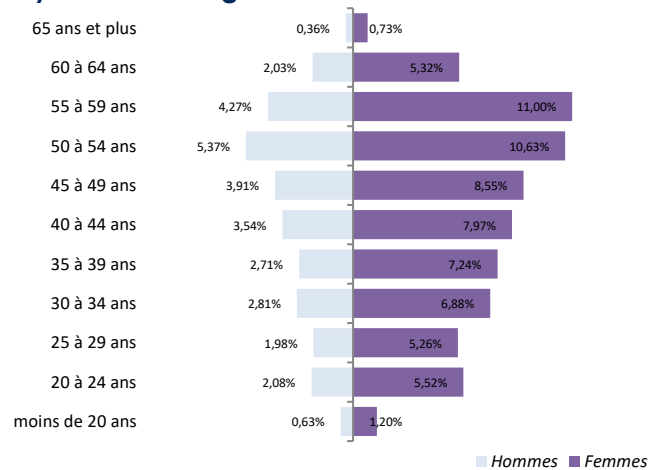
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,2
Contractuels sur emploi permanent	37,1
Emplois permanents	44,3

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1724,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	1 216,0
> Contractuels sur emploi permanent	408,3
> Contractuels sur emploi non permanent	100,5

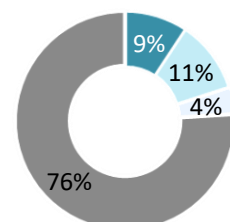
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	216,3
Catégorie B	302,4
Catégorie C	1 105,5

Positions particulières

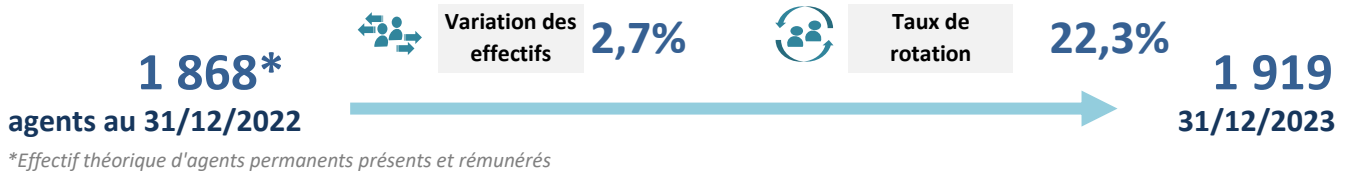
7,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



397 départs

448 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Démission	15%
Départ à la retraite	8%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Mise en disponibilité sur demande	4%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	80%
Remplaçants	10%
Voie de mutation	6%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	1%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	1%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,3%

Part des agents avec avancement de grade

5,8%

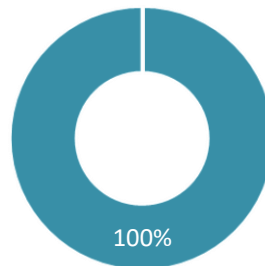
Part des agents avec promotion interne*

2,3%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

3 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	1
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)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	155 239 348 €	Charges de personnel*	89 868 714 €	➔	Soit 57,89 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	51 422 514 €	Rémunération statutaire	42 216 952 €
		Primes	7 321 581 €
		SFT*	361 884 €
		HSC	1 064 642 €
		NBI*	457 456 €

*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	48 824 €	42 353 €	33 878 €	30 416 €	28 028 €	24 693 €
Animation	-	-	31 626 €	34 851 €	26 372 €	41 797 €
Culturelle	45 329 €	36 764 €	35 108 €	26 205 €	27 876 €	24 039 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	45 658 €	44 986 €	30 586 €	25 818 €	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	s	-	49 990 €	-	41 500 €	-
Sociale	39 497 €	34 053 €	-	-	27 015 €	23 474 €
Sportive	-	-	36 217 €	27 131 €	-	s
Technique	53 115 €	42 546 €	38 269 €	30 280 €	27 816 €	24 820 €
Moyenne toute filière	45 527 €	39 540 €	34 430 €	28 711 €	29 141 €	28 369 €

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 14,24 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,73%
Contractuels sur emploi permanent	12,68%
Emplois permanents	14,24%

- ➔ 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
- ➔ 43 250,04 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 100 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- ➔ 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

➔ 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	6 071 €	442 €	7%	5 384 €	275 €	5%	6 458 €	307 €	5%	8 572 €	293 €	3%
Catégorie B	3 963 €	253 €	6%	4 448 €	239 €	5%	3 884 €	90 €	2%	3 918 €	144 €	4%
Catégorie C	1 736 €	10 €	1%	1 598 €	12 €	1%	1 500 €	0 €	0%	2 007 €	2 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 16,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,7 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)	4,62%	1,84%	3,64%	1,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,82%	1,84%	5,06%	1,97%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,07%	2,54%	6,12%	2,04%

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

➔ 36,69 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

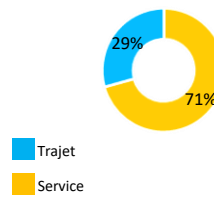
➔ 225 accidents du travail déclarés

11,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

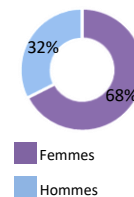
22 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 53% des accidents du travail concernent la filière Technique

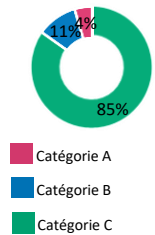
Type d'accident



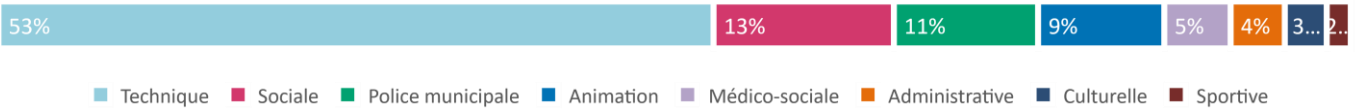
Genre



Catégorie



Filière



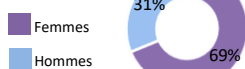
Handicap

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

135 | 7,0% Part des BOETH sur emploi permanent

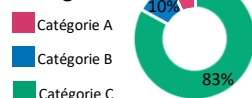
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 14 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 401 554 €

340 000 € 61...

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

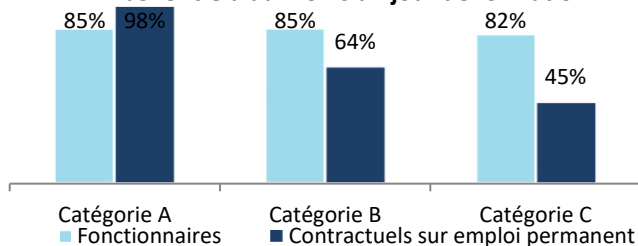
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✓
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion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

Formation

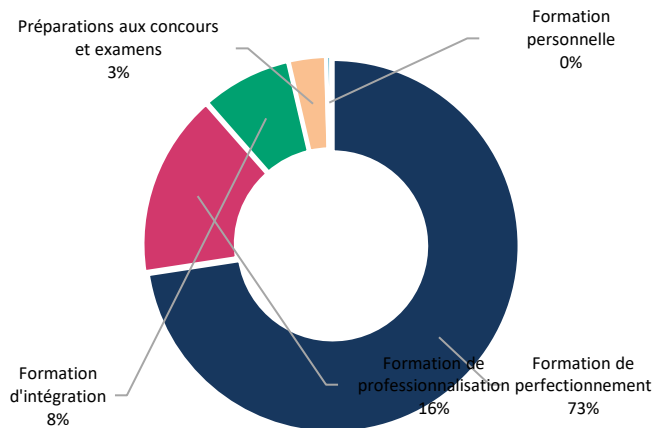
➔ 73% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 76,1% Hommes 65,1%

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 **743 321 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	61,3%
Autres organismes	26,2%
Formation des apprentis	4,1%
Frais de déplacement	5,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	3,5%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	28,6%
Autres organismes	55,2%
Collectivité	14,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	196 €	11 €
Nombre de bénéficiaires	841	309

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

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	11
CAP	3
CCP	1

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 »

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

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : décembre 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*

88,4% | **1 696**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 332 | **42 845**
Nombre de jours d'absence

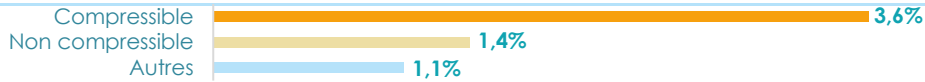
Coût global de l'absence tout statut*

6 111 104 €
3,94% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

6,1%



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

Taux d'exposition

88,4%



Le taux d'exposition est de 88 %, cela signifie que 88 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

121,5%



Le taux de fréquence est de 122 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 122 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

18,4



L'indicateur de gravité est de 18, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 18 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
8,1%	106,6%	145,9%	20,2

Part des agents absents

106,6% | **1 322**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 809 | **36 541**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,5%	55,1%	77,0%	12,1

Part des agents absents

55,1% | **374**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

523 | **6 304**
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	5,1%	33,3%
60 à 64 ans	10,0%	68,8%
55 à 59 ans	7,8%	80,9%
50 à 54 ans	6,8%	88,6%
45 à 49 ans	5,1%	97,9%
40 à 44 ans	6,4%	113,1%
35 à 39 ans	5,3%	105,2%
30 à 34 ans	7,5%	109,1%
25 à 29 ans	4,0%	88,5%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 9,96%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 113,12%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,0%	-	39,4%	10,7
Pour accidents du travail imputables au service	0,4%	-	2,8%	23,9
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,3%	-	2,0%	23,7
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,3%	-	0,4%	114,9
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,9%	-	1,6%	144,4
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,2%	-	0,3%	182,5
Pour maternité et adoption (1)	0,6%	-	2,0%	74,0
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%	-	1,6%	8,2

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	2 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1,9 arrêts par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	2,4 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	2,6 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	2,2 arrêts par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **3,0%**
- ▶ Taux d'exposition **39,4%**
- ▶ Taux de fréquence **-**
- ▶ Gravité **10,7 jours par arrêt**
- ▶ **756** agents absents pour maladie ordinaire
563 fonctionnaires 193 contractuels permanents

Part des agents absents

39,4% | **756**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 960 | **20 961**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **45,40%** | Contractuels permanents **28,42%**

Selon le genre

Femmes **44,33%** | Hommes **27,72%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 3,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,6%**
- ▶ Taux d'exposition **4,8%**
- ▶ Taux de fréquence **-**
- ▶ Gravité **23,8 jours par arrêt**
- ▶ **92** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
79 fonctionnaires 13 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

4,8% | **92**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

189 | **4 504**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **6,37%** | Contractuels permanents **1,91%**

Selon le genre

Femmes **4,97%** | Hommes **4,39%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 1,7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,4%
▶ Taux d'exposition	2,2%
▶ Taux de fréquence	-
▶ Gravité	140,4 jours par arrêt
▶ 43 agents absents	
43 fonctionnaires	

Part des agents absents

2,2% | 43
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

68 | 9 548
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires 3,47%
Contractuels permanents 0,00%

Selon le genre

Femmes 2,45%
Hommes 1,75%

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	1,6%
60 à 64 ans	4,9%
55 à 59 ans	2,3%
50 à 54 ans	1,8%
45 à 49 ans	0,7%
40 à 44 ans	1,5%
35 à 39 ans	0,5%
30 à 34 ans	0,4%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 4,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,7%
▶ Taux d'exposition	3,6%
▶ Taux de fréquence	-

Part des agents absents

3,6% | 69
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 4 606

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,4%
▶ Taux d'exposition	38,2%
▶ Taux de fréquence	-

Part des agents absents

38,2% | 733
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 2 810

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	2,0%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,1%
▶ Gravité	15,7
▶ 69 agents absents	

Part des agents absents

26,1% | 69
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

125 | 1 964
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
30,73%	16,47%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	1,1%
60 à 64 ans	2,2%
55 à 59 ans	3,5%
50 à 54 ans	14,2%
45 à 49 ans	0,4%
40 à 44 ans	0,1%
35 à 39 ans	0,6%
30 à 34 ans	0,3%
25 à 29 ans	0,5%
20 à 24 ans	0,4%
Moins de 20 ans	0,7%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	1,8%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,1%
› Indice de gravité	15,3

Part des agents absents

14,0% | 37
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 1 776

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,1%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	14,9

Part des agents absents

1,5% | 4
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 119

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 : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Loiret

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

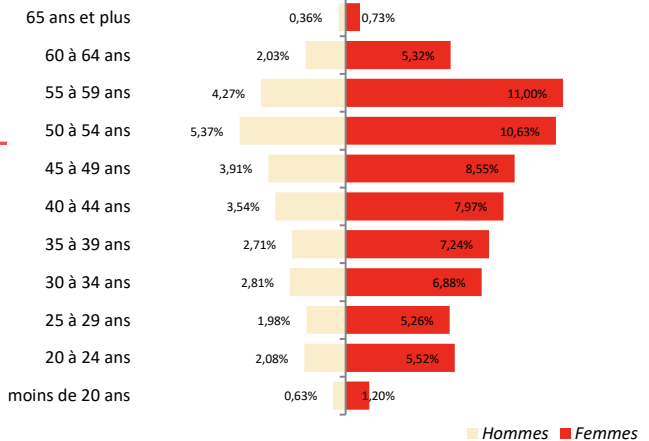
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,2
Contractuels sur emploi permanent	37,1
Emplois permanents	44,3

► En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans

► En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 37 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
8,1%	106,6%	145,9%	20,2

Part des agents absents

106,6% | **1 322**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 809 | **36 541**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,5%	55,1%	77,0%	12,1

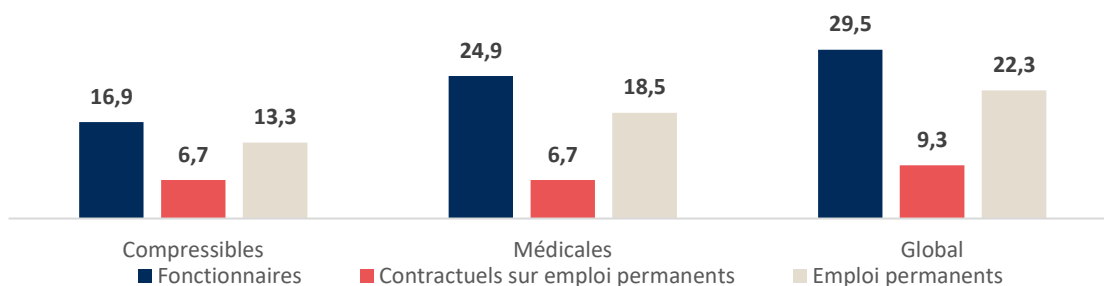
Part des agents absents

55,1% | **374**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

523 | **6 304**
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	
Police municipale	183,7
Technique	29,1
Administrative	9,6
Femmes	10,7
Hommes	41,2
Fonctionnaires	29,2
Contractuels permanents	10,4

Télétravail

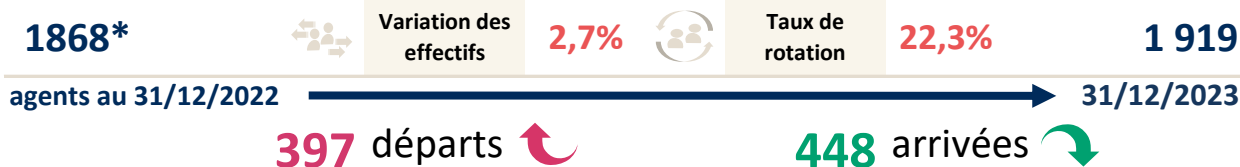
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

Administrative	119
Technique	46
Culturelle	25

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 22,3%

Accidents de travail et maladies professionnelles

#VALEUR!

Nombre d'arrêts	
Accident de service	115,0
Accident de trajet	74,0
Maladies professionnelles	11,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	60,5%	26
Agents de police municipale	11,4%	24
ASEM	11,3%	20

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2023)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)	✓
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

1118

61 554 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

340 000 €

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 €

8

0 €

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

13 275 €

118

113 €

Formation dans le cadre des habilitations

48 279 €

992

49 €

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

40 000 €

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...)

300 000 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

163

8,5%

des agents permanents

Femmes Hommes

Caégorie A

5

1

Catégorie B

21

5

Catégorie C

93

38

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

42

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	0,7	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

- Droits sociaux

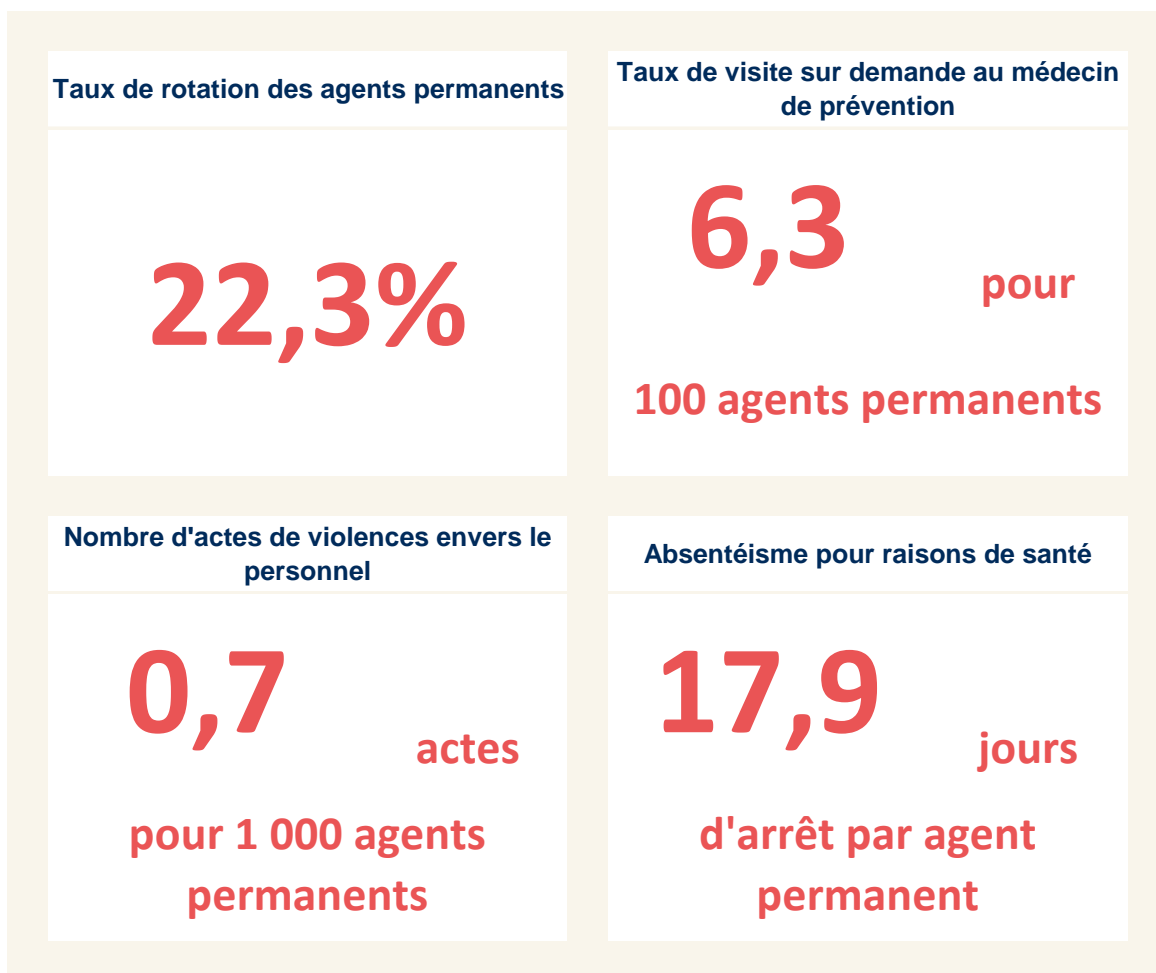
La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	0
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	1667

Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	7 074
Nombre d'heures effectivement utilisées	3 545
	50,1%

- 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 : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Loiret

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

155 239 348 €

Charges de personnel

89 868 714 €

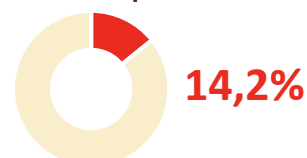
Part des charges de personnels

57,9% | 57,9%
Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	51 422 514 €
Primes et indemnités versées	7 321 581 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	1 064 642 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	457 456 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 43 250 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	32 104 €
Contractuels permanents	30 335 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 32 104 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	43 603 €
Catégorie B	32 992 €
Catégorie C	28 957 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 957 €

Moyenne selon le genre

Hommes	34 597 €
Femmes	30 372 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 372 €

Moyenne globale

31 659 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 659 €

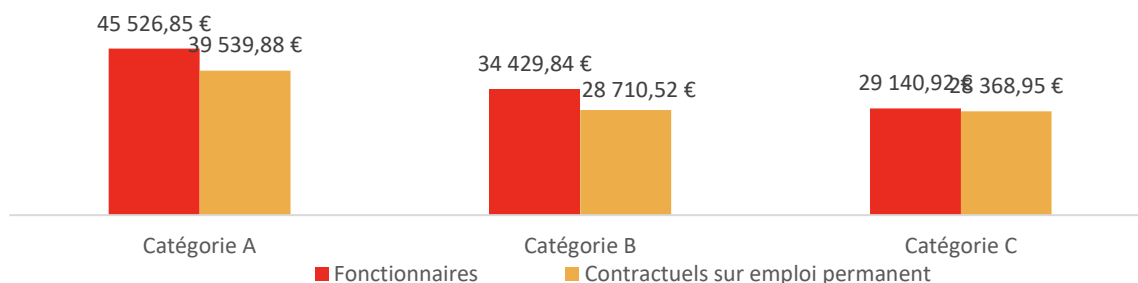
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-6,3%
Catégorie B	-13,4%
Catégorie C	-16,4%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



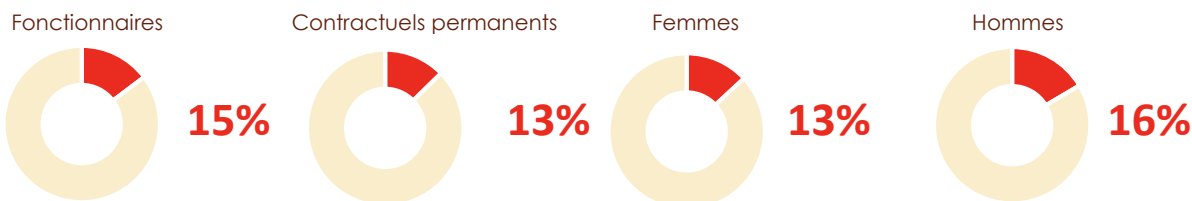
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

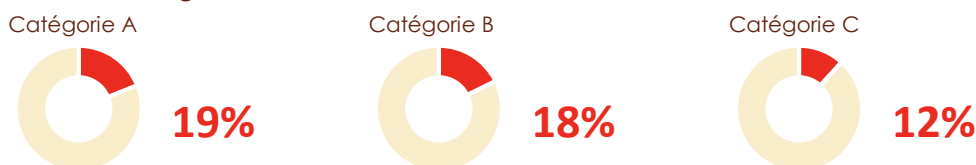
	Rémunération statutaire	42 216 952 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	7 321 581 €
	SFT*	361 884 €
	HSC	1 064 642 €
	NBI*	457 456 €
51 422 514 €		

*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	46 150 €	45 921 €	33 384 €	30 506 €	27 710 €	26 726 €
Animation	-	-	31 680 €	36 848 €	35 184 €	32 264 €
Culturelle	41 930 €	45 074 €	32 608 €	31 038 €	27 638 €	27 341 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	46 283 €	39 531 €	29 808 €	33 426 €	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	s	s	s	50 896 €	39 800 €	41 906 €
Sociale	37 442 €	42 256 €	-	-	25 874 €	29 242 €
Sportive	-	-	31 357 €	34 431 €	-	s
Technique	49 478 €	46 844 €	34 175 €	37 873 €	26 073 €	28 991 €
Moyenne toute filière	42 796 €	45 476 €	31 660 €	35 910 €	27 588 €	32 109 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	18,6%	19,6%	17,0%	19,3%	10,2%	14,8%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Police municipale	183,65		10,7	
Technique	29,10		41,2	
Administrative	9,61			

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	8 177 €	4 860 €	2 203 €	11 193 €	5 599 €	2 286 €
Animation		4 440 €	2 889 €		4 593 €	2 835 €
Culturelle	3 443 €	2 514 €	1 913 €	2 034 €	1 231 €	1 701 €
Médico-sociale	6 460 €	3 784 €		6 183 €	3 293 €	
Médico-technique	4 656 €					
Sociale	5 079 €		1 503 €	6 076 €		1 674 €
Sportive		4 182 €			4 268 €	
Technique	13 884 €	6 611 €	1 564 €	13 326 €	7 676 €	2 142 €

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 502 €	5 448 €	1 885 €	9 613 €	4 540 €	1 978 €
Animation		4 347 €	1 415 €		6 453 €	2 075 €
Culturelle	3 048 €	2 986 €	1 741 €	4 043 €	1 925 €	1 639 €
Médico-sociale	10 057 €	3 343 €		10 689 €		
Médico-technique						
Sociale	4 587 €		1 431 €	6 592 €		
Sportive		3 780 €			4 008 €	1 471 €
Technique	10 665 €	4 541 €	1 512 €	11 574 €	5 183 €	1 984 €

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	-3 015 €	-739 €	-82 €	-1 111 €	908 €	-93 €	24 €	-149 €	-30 €	201 €	-44 €	
Animation		-153 €	54 €		-2 107 €	-660 €		22 €	19 €			
Culturelle	1 409 €	1 282 €	211 €	-995 €	1 061 €	101 €	91 €	101 €		-208 €	25 €	
Médico-sociale	276 €	491 €		-632 €			-603 €	-51 €		232 €		
Sociale	-997 €		-170 €	-2 005 €			-8 €			-3 €		
Sportive		-86 €			-229 €			57 €				-11 €
Technique	558 €	-1 065 €	-578 €	-909 €	-643 €	-471 €	-59 €	-28 €				-27 €

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 : **décembre 2024**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Loiret

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

159

64,2%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

3 099

54

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

19

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	5	5	3%
Animation	7	9	16	10%
Culturelle	1	3	4	3%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	4	4	3%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	13	3	16	10%
Sociale	0	22	22	14%
Sportive	2	1	3	2%
Technique	29	60	89	56%
Ensemble	52	107	159	

► Selon le genre

Femmes 67,3%

Hommes 32,7%

► Selon la catégorie

Cat A 3,8%

Cat B 8,2%

Cat C 88,1%

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

2,8%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

23,9

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

66

43,9%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 805

38

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

27

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	4	4	6%
Animation	2	3	5	8%
Culturelle	1	2	3	5%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	1	6	7	11%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	8	0	8	12%
Sociale	0	8	8	12%
Sportive	1	0	1	2%
Technique	8	22	30	45%
Ensemble	21	45	66	

► Selon le genre

Femmes 68,2%

Hommes 31,8%

► Selon la catégorie

Cat A 6,1%

Cat B 16,7%

Cat C 77,3%

Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

2,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

23,7

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

3

Nombre de jours d'absence

416

Nombre de jours par maladie

139

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	1	0	1	33%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	1	1	2	67%
Ensemble	2	1	3	

▸ Selon le genre

Femmes 66,7%

Hommes 33,3%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,2%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

37,8

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

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

	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	2	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	34	8
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	0
Retraite pour invalidité	1	0
Licenciement pour inaptitude physique	1	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

14

2 en ETPR

Assistants de prévention*

8

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

6

Infirmiers**

1

ACFI*

0

Autres personnels*

0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

1118

401 554 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	8	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	13 275 €	118	113 €
Formation dans le cadre des habilitations	48 279 €	992	49 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	40 000 €		
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...)	300 000 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2023)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✓
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

15

Nombre de réunions du FSSSCT

4

0

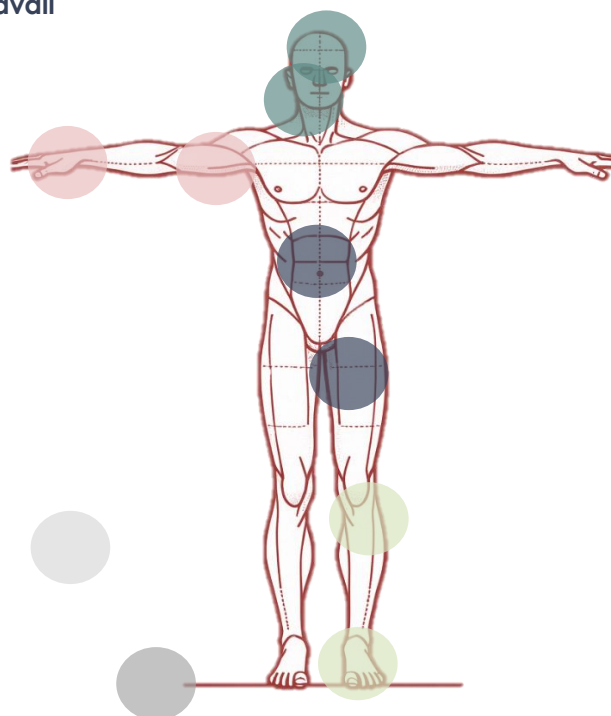
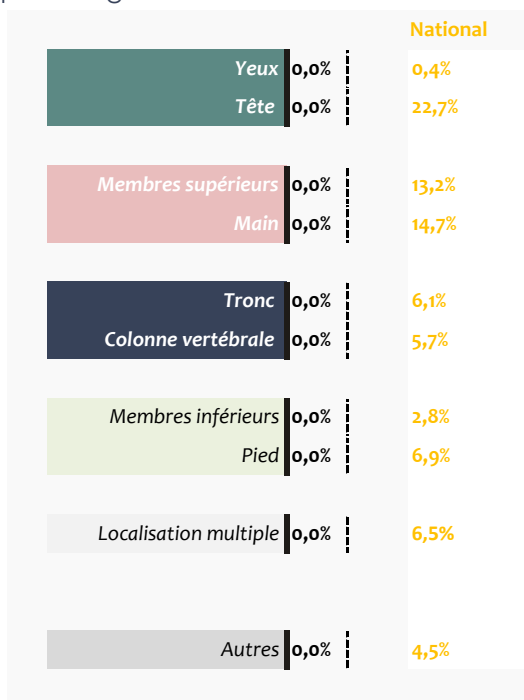
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



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



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

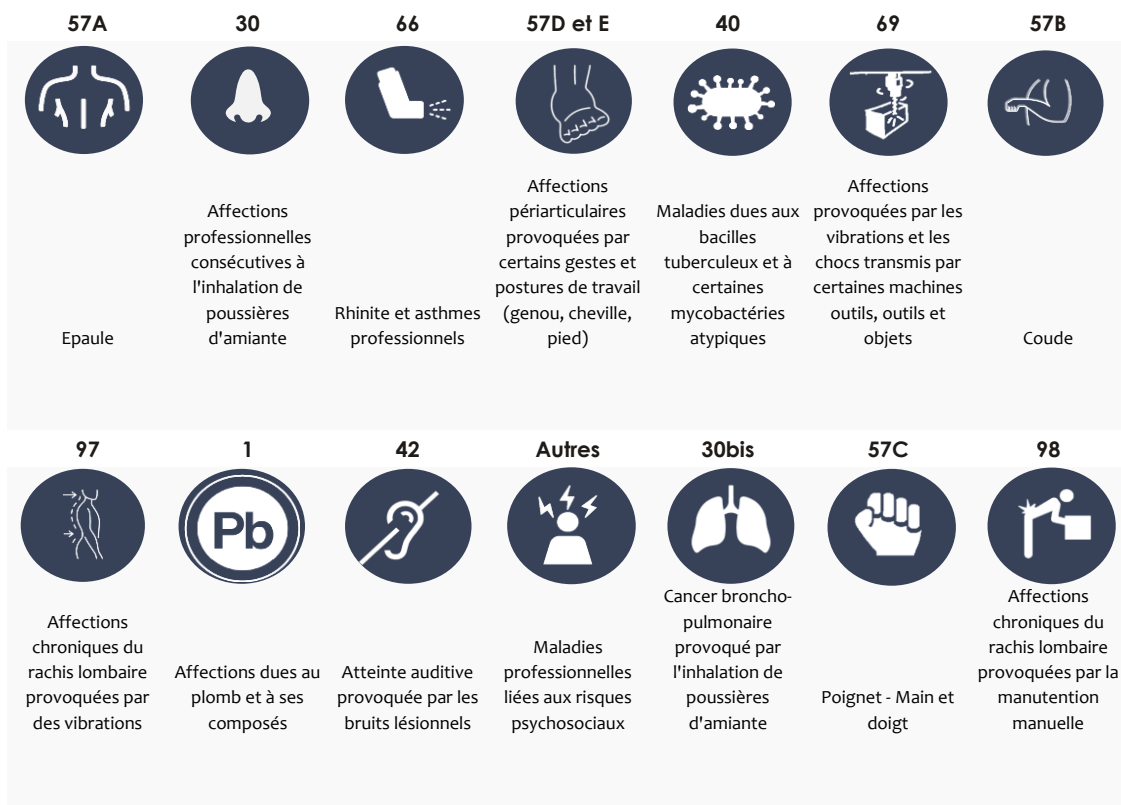


Les maladies professionnelles

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

— Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Loiret

Version 1

