

Délibération n°2024-12-138

Date de convocation : 11 décembre 2024

Conseillers en exercice : 45	Présents : 41	Votants : 45
------------------------------	---------------	--------------

Rapport social unique 2023

L'an deux mil vingt-quatre, le 17 du mois de décembre à 18 heures, le conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni à Loc-Eguiner, salle polyvalente, sous la présidence de M. Henri BILLON, président.

Présents

M. BRETON Jean-Pierre, M. JEZEQUEL Jean, M. MORRY Yvan, M. DUFFORT Jean-Philippe, Mme CLOAREC Marie-Françoise, M. MIOSSEC Gilbert, M. MICHEL Bernard, Mme PORTAILLER Christine, Mme CLAISSE Laurence, M. BODIGUEL Robert, Mme PICHON Marie-Christine, M. LE BORGNE Laurent, Mme HENAFF Marie Claire, M. PALUD Jean, M. THEPAUT Jean-Jacques, M. POSTEC Jean-Yves, Mme CARRER Bernadette, M. SALIOU Louis, M. POT Dominique, M. BRAS Philippe, Mme POULIQUEN Marie-France, M. GUEGUEN Guy, Mme LE ROUX Catherine, M. CADIOU Bruno, M. GUEGUEN Philippe, Mme JAFFRES Anne, Mme GUILLERM Babeth, M. RIOU André, Mme MARTINEAU Gaëlle, Mme LE FOLL Sylvie, Mme QUERE Patricia, M. RAMONET Thierry, Mme TORRES Sonia, M. LOAËC Eric, M. JEZEQUEL Sébastien, Mme ABAZIOU Nadine, M. ABGRALL Dominique, Mme LE GUERN Marlène, M. GILET Yves-Marie, Mme KERVELLA Julie

Ont donné
procuration

M. ABALAIN Jean-Luc à Mme POULIQUEN Marie-France
M. PHELIPPOT Samuel à M. BRAS Philippe
M. PERVES Daniel à Mme PORTAILLER Christine
Mme QUILLEVERE Gwénaëlle à M. BODIGUEL Robert

Absent(s) excusé(s) /

Absent(s) /

Participe aussi à cette séance, M. FLOCH Erwan, directeur général des services

Secrétaire de séance : Mme HENAFF Marie Claire

Le quorum étant atteint, l'Assemblée peut délibérer valablement.

Selon les dispositions de l'article L.231-1 du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales doivent élaborer tous les ans un rapport social unique rassemblant les éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion. L'article L231-4 dispose que le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics après avis du comité social territorial. Le RSU doit être rendu public par la collectivité ou l'établissement sur son site internet, ou par tout autre moyen, dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.

Le Rapport Social Unique a pour objectif d'aider les employeurs publics à construire leur politique RH. Il s'agit d'un outil pertinent pour :

- Etablir un diagnostic RH de la situation passée,
- Anticiper l'avenir via une projection précise des années à venir.

En effet, grâce à l'analyse des données sociales, les problématiques de gestion à court et long terme sont plus facilement identifiées. Il convient ensuite de dresser la liste des actions à mener pour améliorer l'efficacité de l'organisation.

De multiples mesures peuvent être envisagées :

- Des dispositifs pour améliorer les conditions de travail des agents,
- Des opérations correctives pour réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes...

Autre atout du RSU, il permet d'impulser un dialogue social constructif. Grâce à la compilation de nombreuses données, la collectivité dispose d'informations fiables pour échanger autour des enjeux d'aujourd'hui et de demain.

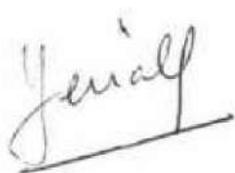
Vu le code général de la fonction publique, et notamment les articles L231-1 et L231-4 ;
Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;
Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenues dans la base de données sociales ;
Vu l'avis du CST en date du 19 novembre 2024 ;
Vu la conférence des maires en date du 10 décembre 2024 ;
Ayant entendu son rapporteur, M. le Président ;

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, décide de prendre acte de la synthèse du Rapport Social Unique 2023 de la CCPL, ci-annexé.

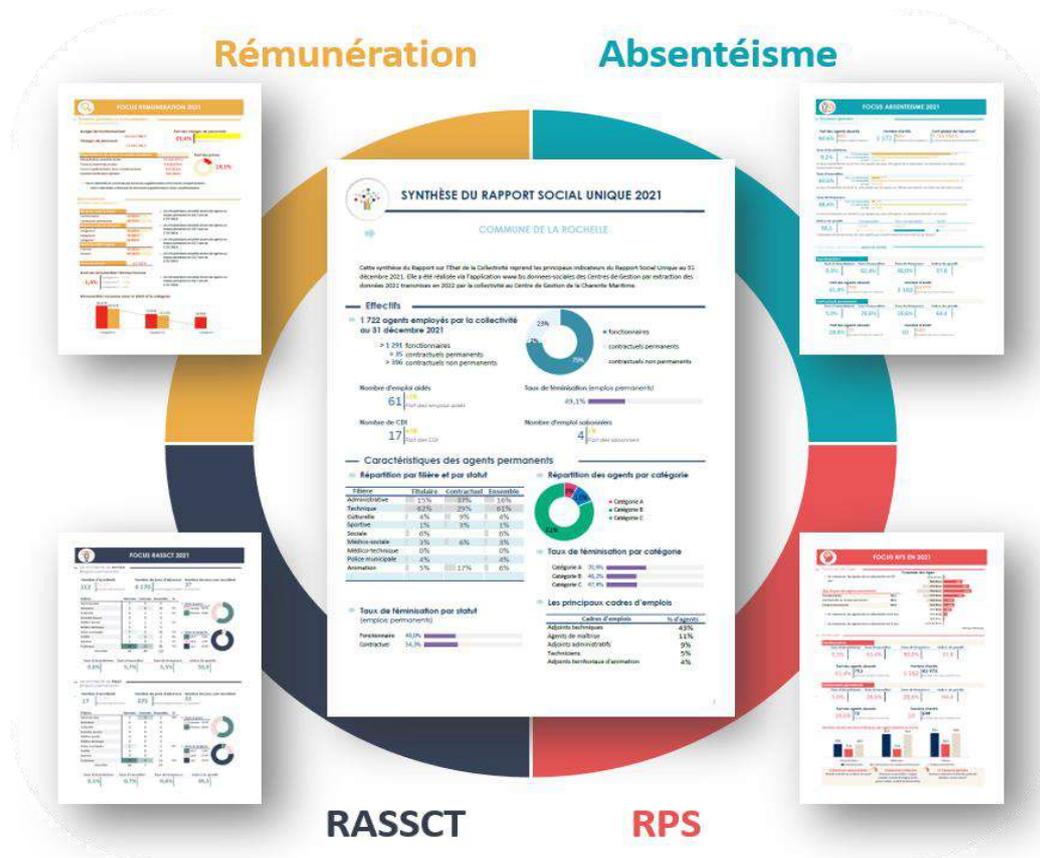
Pour extrait conforme au registre des délibérations,
le 19 décembre 2024.

La Secrétaire de séance,
Marie Claire HENAFF.

Le Président,
Henri BILLON.



Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE LANDIVISIAU

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



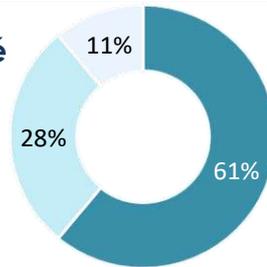
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE LANDIVISIAU

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 Finistère.

Effectifs

➔ 100 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 61 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,7%

Nombre de CDI

3 | 11%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

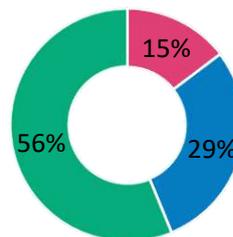
8 | 8%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	36%	21%	31%
Technique	51%	21%	42%
Culturelle	2%	14%	6%
Sportive	5%	25%	11%
Sociale	2%	11%	4%
Médico-sociale	3%		2%
Animation	2%	7%	3%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 84,6%

Catégorie B 61,5%

Catégorie C 54,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	35%
Adjointes administratifs	17%
Educateurs des APS	11%
Rédacteurs	9%
Attachés	6%

➔ Taux de féminisation par statut

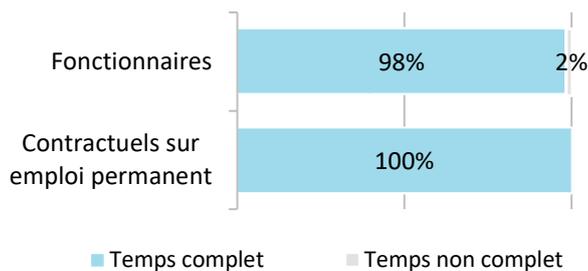
(emplois permanents)

Fonctionnaire 63,9%

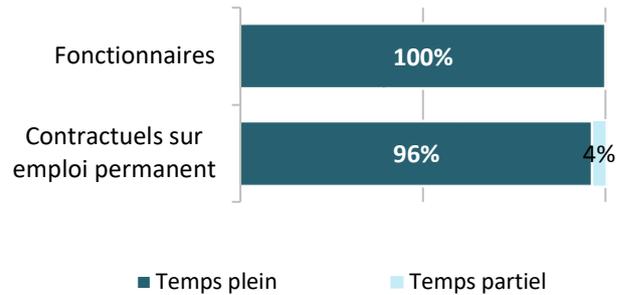
Contractuel 53,6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	3%	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



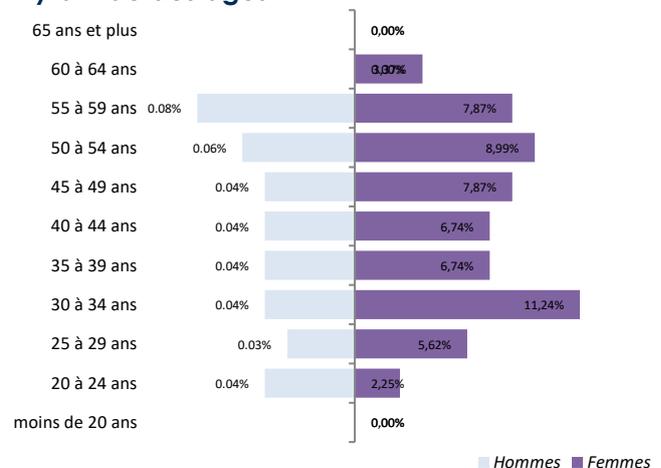
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,3
Contractuels sur emploi permanent	35,2
Emplois permanents	42,8

➔ Pyramide des âges

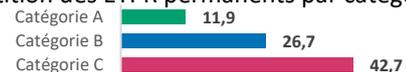


Équivalent temps plein rémunéré

➔ 90 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	55,3
> Contractuels sur emploi permanent	26,0
> Contractuels sur emploi non permanent	8,7

Répartition des ETPR permanents par catégorie



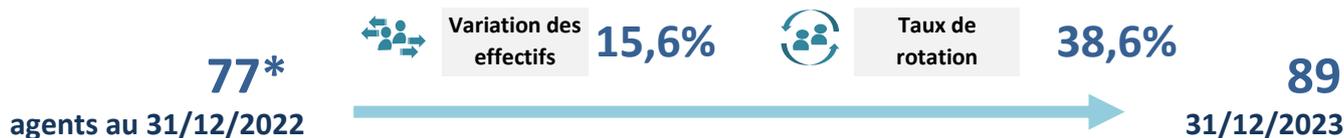
Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

26 départs ↻

38 arrivées ↻

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	83%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Décès	3%
Mutation (changement de collectivité)	3%

Principaux motifs

Remplaçants	61%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	15%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	10%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	5%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

39,3%

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

Part des agents avec avancement de grade

6,6%

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

Part des agents avec promotion interne

0,0%

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	0	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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

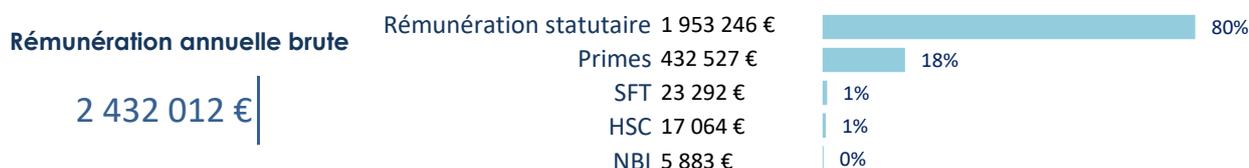
100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 22% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	36 579 €	36 106 €	s	28 628 €	s
Animation	-	-	-	-	s	s
Culturelle	s	-	s	27 363 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	24 608 €	-	-	-	-
Sportive	-	-	31 055 €	25 556 €	-	s
Technique	50 406 €	-	s	34 415 €	27 682 €	27 960 €
Moyenne toute filière	41 911 €	30 410 €	33 322 €	27 619 €	28 022 €	27 685 €

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 17,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,81%
Contractuels sur emploi permanent	17,73%
Emplois permanents	17,78%

- ➔ 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
- ➔ 1 195,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents
- ➔ 2 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	7 247 €	360 €	5%	s	s		3 170 €	204 €	6%	s	s	
Catégorie B	7 265 €	319 €	4%	s	s		5 180 €	284 €	5%	5 888 €	251 €	4%
Catégorie C	4 691 €	290 €	6%	3 462 €	322 €	8%	1 572 €	0 €	0%	2 717 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 11,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 17,8 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)	3,23%	4,86%	3,74%	0,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,43%	4,86%	5,25%	0,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,25%	5,31%	5,95%	0,10%

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

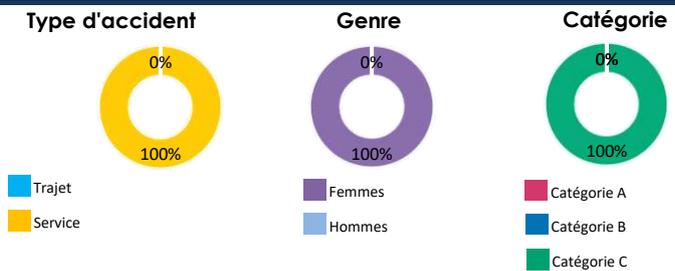
➔ 43 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ Un accident du travail déclaré

1,1 accidents du travail pour 100 agents permanents
570 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 100% des accidents du travail concernent la filière Animation



Filière

100%

■ Animation ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

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

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

Genre 0%

■ Femmes
■ Hommes

Statut 0%

■ Titulaire
■ Contractuel permanent

Catégorie 0%

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Prévention et risques professionnels

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

1 740 €

1 740 €

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

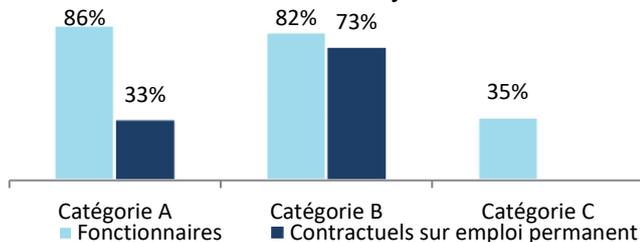
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion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

Formation

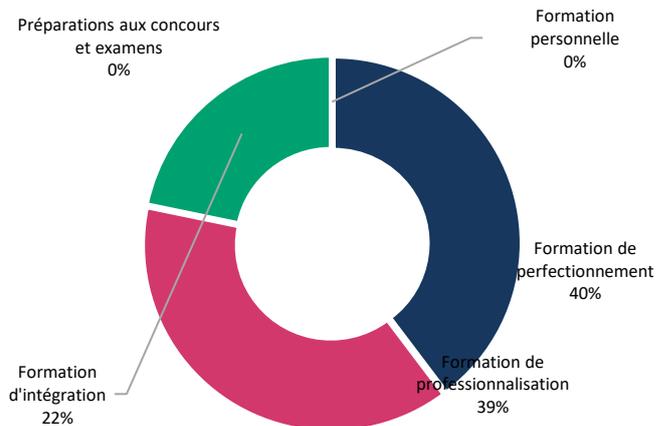
➔ 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 53,7% Hommes 40,0%

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 **40 737 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	57,6%
Autres organismes	31,4%
Formation des apprentis	6,7%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	57,8%
Autres organismes	31,1%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	11,2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	251 €	320 €
Nombre de bénéficiaires	54	58

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 n'a pas été concernée par des grèves

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

- + 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 : juillet 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents

51,7% | 46
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

65 | 1 934
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

389 397 €
1,31% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

6,0%



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

51,7%



Le taux d'exposition est de 52 %, cela signifie que 52 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

73,0%



Le taux de fréquence est de 73 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 73 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

29,8



L'indicateur de gravité est de 30, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 30 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

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

6,2%	55,7%	73,8%	30,9
------	-------	-------	------

Part des agents absents

55,7% | 34
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

45 | 1 391
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

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

5,3%	42,9%	71,4%	27,2
------	-------	-------	------

Part des agents absents

42,9% | 12
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

20 | 543
Nombre de jours d'absence

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	26,5%	133,3%
55 à 59 ans	7,9%	35,7%
50 à 54 ans	1,1%	46,2%
45 à 49 ans	9,1%	36,4%
40 à 44 ans	5,1%	60,0%
35 à 39 ans	5,1%	80,0%
30 à 34 ans	8,7%	85,7%
25 à 29 ans	0,0%	0,0%
20 à 24 ans	0,2%	16,7%
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 26,48%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 133,33%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,0%	61,8%	40,4%	11,7
Pour accidents du travail imputables au service	1,8%	4,5%	4,5%	142,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,4%	1,1%	1,1%	126,0
Pour congé de maladie longue durée	1,1%	1,1%	1,1%	365,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,7%	4,5%	4,5%	56,8
<small>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</small>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

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

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,8 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **2,0%**
- ▶ Taux d'exposition **40,4%**
- ▶ Taux de fréquence **61,8%**
- ▶ Gravité **11,7 jours par arrêt**
- ▶ **36** agents absents pour maladie ordinaire
26 fonctionnaires 10 contractuels permanents

Part des agents absents

40,4% | **36**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

55 | **646**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **42,62%** Contractuels permanents **35,71%**

Selon le genre

Femmes **42,59%** Hommes **37,14%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 7,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,8%**
- ▶ Taux d'exposition **4,5%**
- ▶ Taux de fréquence **4,5%**
- ▶ Gravité **142,5 jours par arrêt**
- ▶ **4** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
3 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

4,5% | **4**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | **570**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **4,92%** Contractuels permanents **3,57%**

Selon le genre

Femmes **3,70%** Hommes **5,71%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**
60 à 64 ans **19,0%**
55 à 59 ans **0,0%**
50 à 54 ans **0,3%**
45 à 49 ans **8,3%**
40 à 44 ans **0,4%**
35 à 39 ans **0,0%**
30 à 34 ans **0,0%**
25 à 29 ans **0,0%**
20 à 24 ans **0,0%**
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 19%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

› Taux d'absentéisme	1,1%
› Taux d'exposition	1,1%
› Taux de fréquence	1,1%
› Gravité	365 jours par arrêt
› 1 agent absent	
1 fonctionnaire	

Part des agents absents

1,1% | 1
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 365
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires: 1,64%
Contractuels permanents: 0,00%

Selon le genre

Femmes: 0,00%
Hommes: 2,86%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 7,1%

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	4,5%
› Taux de fréquence	4,5%

Part des agents absents

4,5% | 4
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 227

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,1%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Gravité	2,0
› 2 agents absents	

Part des agents absents

18,2% | 2
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 | 4
Nombre de jours d'absence

► **Part des agents absents**

Selon le genre

Femmes	Hommes
50,00%	0,00%

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

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

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	0,1%
► Taux d'exposition	0,0%
► Taux de fréquence	0,0%
► Indice de gravité	2,0

Part des agents absents

18,2% | **2**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **4**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

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

Précisions méthodologiques

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

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

► **3 "groupes d'abences" identifiés**

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 : **juillet 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

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

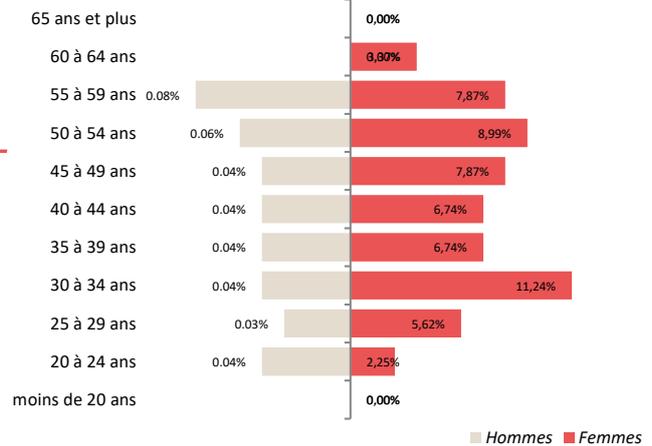
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,3
Contractuels sur emploi permanent	35,2
Emplois permanents	42,8

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 35 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
6,2%	55,7%	73,8%	30,9

Part des agents absents

55,7% | 34
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

45 | 1 391
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,3%	42,9%	71,4%	27,2

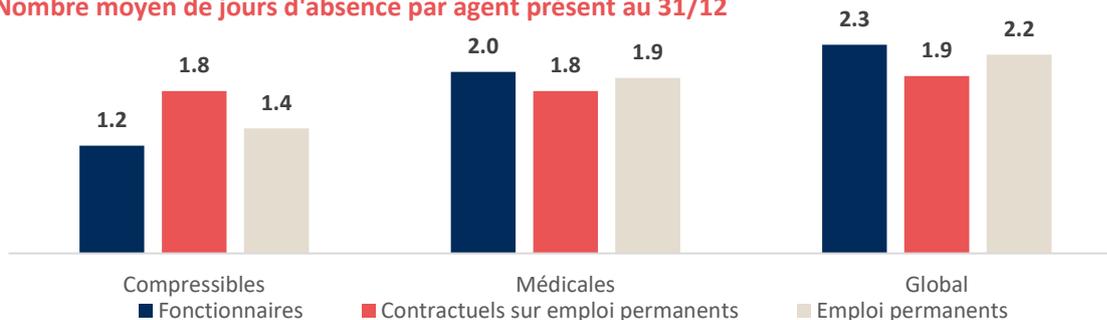
Part des agents absents

42,9% | 12
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

20 | 543
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	
Technique	25,5
Animation	24,7
Sportive	14,0
Femmes	3,3
Hommes	23,9
Fonctionnaires	13,9
Contractuels permanents	12,4

Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	19
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	19
sur des jours fixes	19
un jour par semaine	19
Administrative	9
Technique	3
Culturelle	3

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 38,6%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,49 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	4,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	1,0
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
Educateurs de jeunes enfants	58,8%	-
Adjoints territoriaux d'animation	36,5%	208
Adjoints techniques	4,7%	-

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2021)	✓
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

23

1 740 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	1 740 €	23	76 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

- 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	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

- Nombre de signalements

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

Droits syndicaux

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

— 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 : **juillet 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

18 171 068 €

Charges de personnel

3 985 704 €

Part des charges de personnels

21,9%

15,4%

Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

2 432 012 €

Primes et indemnités versées

432 527 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

17 064 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

5 883 €

Part des primes



17,8%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 1 195 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

30 676 €

Contractuels permanents

28 267 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

36 204 €

Catégorie B

30 181 €

Catégorie C

27 980 €

Moyenne selon le genre

Hommes

29 620 €

Femmes

30 099 €

Moyenne globale

29 907 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30 676 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 980 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 099 €

▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 29 907 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

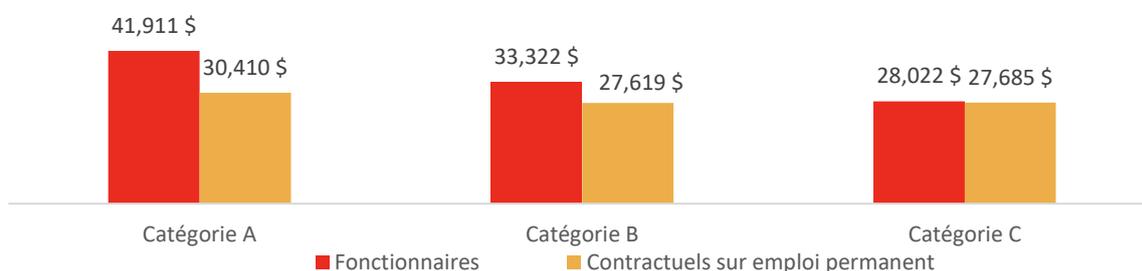
Catégorie A -38%

Catégorie B +6,7%

Catégorie C +1,1%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

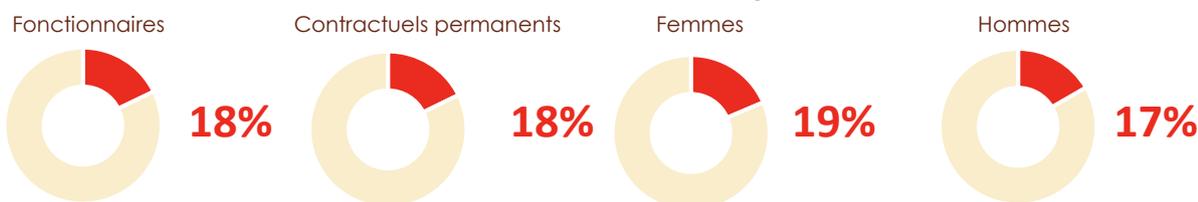


Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute : 2 432 012 €	Rémunération statutaire	1 953 246 €	80%
	Primes	432 527 €	18%
	SFT	23 292 €	1%
	HSC	17 064 €	1%
	NBI	5 883 €	0%

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	39 338 €	s	34 594 €	-	28 630 €	-
Animation	-	-	-	-	27 962 €	-
Culturelle	s	-	27 301 €	s	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	26 116 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	27 196 €	27 148 €	s	s
Technique	s	s	s	34 415 €	27 464 €	27 818 €
Moyenne toute filière	33 331 €	46 005 €	30 906 €	28 846 €	28 123 €	27 826 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	17,0%	21,6%	22,0%	21,8%	16,4%	13,1%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filière	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Technique	25,51		3,3	
Animation	24,67		23,9	
Sportive	14,00			

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 901 €	8 485 €	4 907 €			
Animation			7 500 €			
Culturelle	4 673 €	5 637 €				
Médico-sociale	3 420 €	3 051 €				
Sociale	2 460 €					
Sportive		5 552 €			4 660 €	
Technique	9 540 €	8 340 €	3 949 €	10 920 €		3 462 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 901 €	8 485 €	1 800 €	9 018 €		
Animation			748 €			
Culturelle		5 637 €			6 907 €	
Médico-sociale	3 420 €					
Sociale	2 460 €					
Sportive		5 552 €	2 400 €		3 773 €	3 032 €
Technique			2 839 €		11 666 €	2 699 €

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				-2 414 €						124 €		
Culturelle					-1 525 €							-217 €
Sportive		892 €			-416 €	-632 €		7 €				-18 €
Technique	-1 380 €		487 €			140 €			-28 €			

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 : **juillet 2024**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

570

4

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

570

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	1	1	100%
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	1	1	

Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

1,8%

Taux d'exposition

4,5%

Taux de fréquence

4,5%

Indice de gravité

142,5

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

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

Femmes -

Hommes -

Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

1

Nombre de jours d'absence

126

Nombre de jours par maladie

126

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	1	0	1	100%
Ensemble	1	0	1	

▸ Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

1,1%

Taux de fréquence

1,1%

Indice de gravité

126,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

- % 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	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0	0
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	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0 en ETPR

Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	0	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

23

1 740 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	1 740 €	23	76 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2021)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✗
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

4

Nombre de réunions du FSSSCT

0

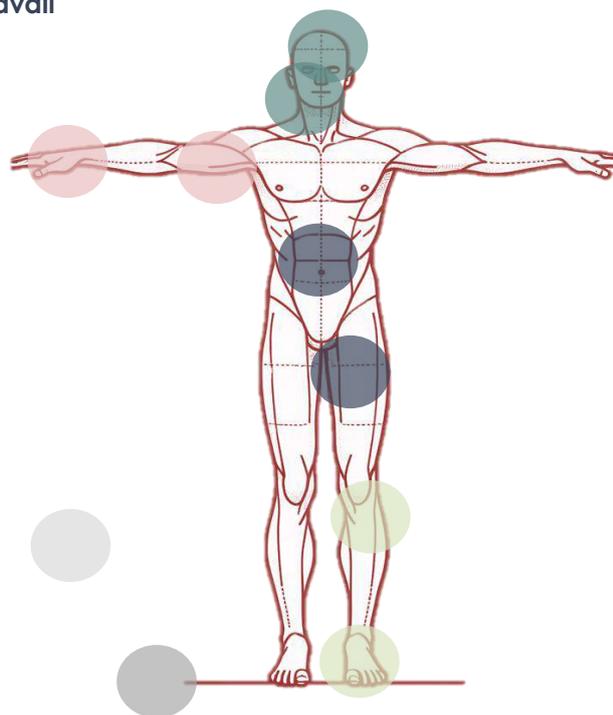
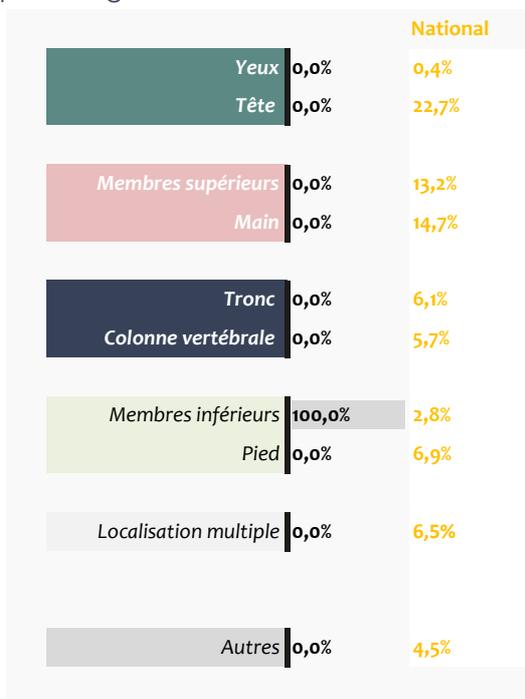
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



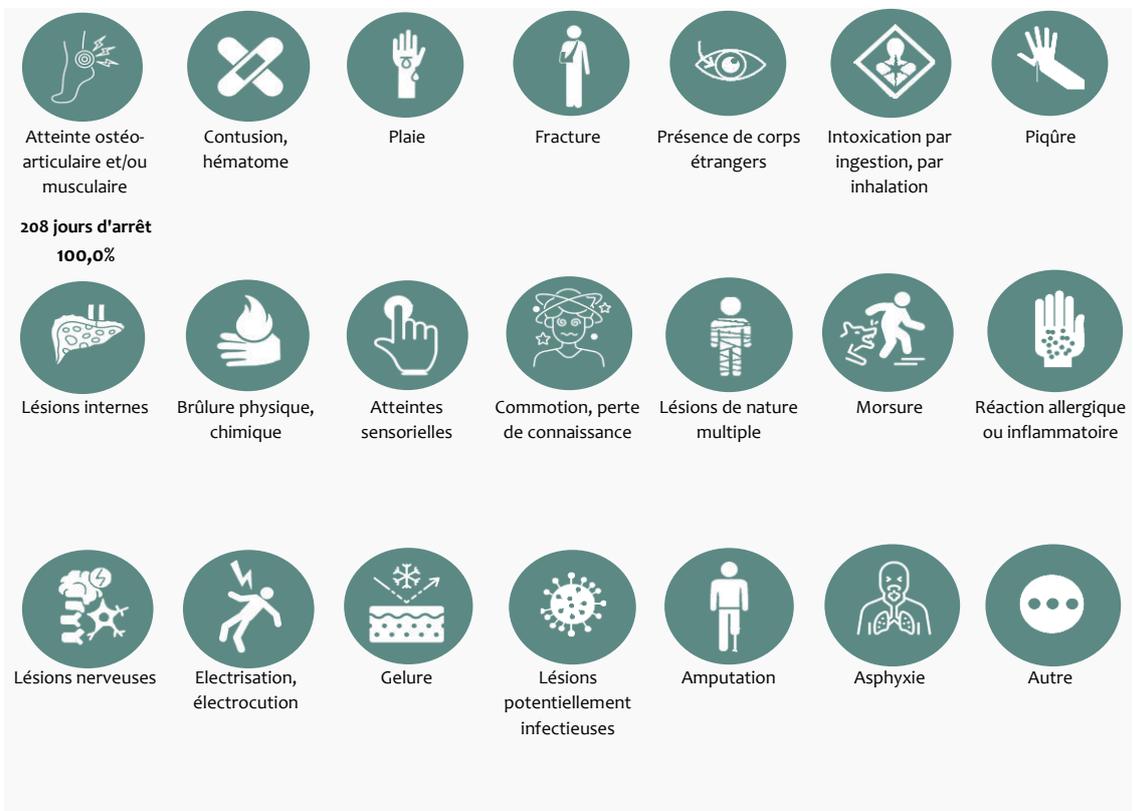
- ▶ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 100% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

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



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (100% 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 (100% des jours d'arrêts)

- Les arrêts courts de moins de 3 jours représentent 100 % des arrêts en (+100pts par rapport à)

Aucun accident sans arrêt

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	✓
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 : **juillet 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1

