

## REPUBLIQUE FRANCAISE – DÉPARTEMENT DU VAL D'OISE

## ARRONDISSEMENT DE PONTOISE

## VILLE D'OSNY

---

EXTRAIT DU REGISTRE  
DES  
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

**Séance du Conseil Municipal du jeudi 19 décembre 2024.**

Le dix-neuf décembre deux mille vingt-quatre à vingt heures, le Conseil Municipal d'Osny, convoqué légalement le treize décembre deux mille vingt-quatre s'est réuni en séance.

M. Jean-Michel LEVESQUE, Maire.

Mme Christine ROBERT, M. Jean-Yves CAILLAUD, Mme Danièle DUBREIL, M. Michel PICARD, M. Philippe HOGOMMAT, Adjoints au Maire.

Mme Nicole SIEPI, M. Abdelmalek BENSEDDIK, Mme Anne-Marie BESNOUIN, M. Laurent BOULA, M. Chaouki BOUBERKA, Mme Caroline OLIVIER, Mme Amandine MARTINEZ, M. Olivier MEDROS, Mme Jennifer BALLAND, Mme Virginie BUSSON, Mme Christelle BENDADDA, M. Mickaël MARC, Mme Barbara LEVESQUE, Conseillers Municipaux.

**ONT DONNÉS POUVOIRS :**

M. Claude MATHON	à	M. le Maire
Mme Tatiana PRIEZ	à	Mme Nicole SIEPI
Mme Laurence TREFENKO	à	Mme Christine ROBERT
Mme Laura BELLOIS	à	Mme Danièle DUBREIL
M. Christian DANDRIMONT	à	M. Mickaël MARC
M. Sylvain LANDEMAINE	à	M. Philippe HOGOMMAT
M. Franck GAILLOT	à	M. Chaouki BOUBERKA

**ABSENTS :**

M. Daniel HEQUET  
M. Nassim KERBACHI  
Mme Virginie THERIZOLS  
M. Guillaume GINGUENE  
Mme Coline OLIVIER

**SECRETAIRE DE SÉANCE :**

Mme Nicole SIEPI

Les membres présents forment la majorité des membres du Conseil en exercice, lesquels sont au nombre de 31.

---

**283.12.2024 RESSOURCES HUMAINES****RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET TRANSMISSION AVIS COMITE TECHNIQUE SUR LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

---

**Résumé :**

La loi n° 2019-829 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique (article 5) : instaure le Rapport Social Unique (se substituant au Bilan social) :

« Les administrations élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ».

- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° A la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° A la mobilité ;
- 7° A la mise à disposition ;
- 8° A la rémunération ;
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° A la diversité ;
- 12° A la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le RSU comprend les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
Les données relatives aux thèmes mentionnés ci-dessus sont renseignées dans une base de données sociales accessibles aux membres du comité technique.

#### **Enjeux et objectifs :**

Le rapport social unique a été présenté aux membres du comité social territorial lors de la séance du 28 novembre 2024, qui a émis un avis **favorable à l'unanimité**.

L'avis du comité social territorial sur le rapport social unique doit ensuite être transmis à l'assemblée délibérante.

Le rapport social unique doit être également présenté à l'assemblée délibérante.

**VU** le Code général des collectivités territoriales,

**VU** le code général de la fonction publique, notamment les articles L231-1 à L232-1,

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

**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'avis **favorable à l'unanimité** du comité social territorial du 28 novembre 2024,

**VU** l'avis **favorable à l'unanimité** de la commission plénière du 9 décembre 2024,

**VU** le rapport et sa synthèse annexés,

**CONSIDERANT** l'obligation de transmettre l'avis en intégralité du comité technique sur le rapport social unique à l'assemblée délibérante,

**CONSIDERANT** l'obligation de présenter le rapport social unique à l'assemblée délibérante.

**LE CONSEIL MUNICIPAL, Après en avoir délibéré,**

**A L'UNANIMITE**

#### **Article 1 :**

PREND acte de l'avis favorable du comité social territorial en date du 28 novembre 2024 relatif au rapport social unique 2022.

#### **Article 2 :**

PREND connaissance du rapport social unique 2022 et de sa synthèse.

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat.

Fait et délibéré à OSNY, le 19 décembre 2024  
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,



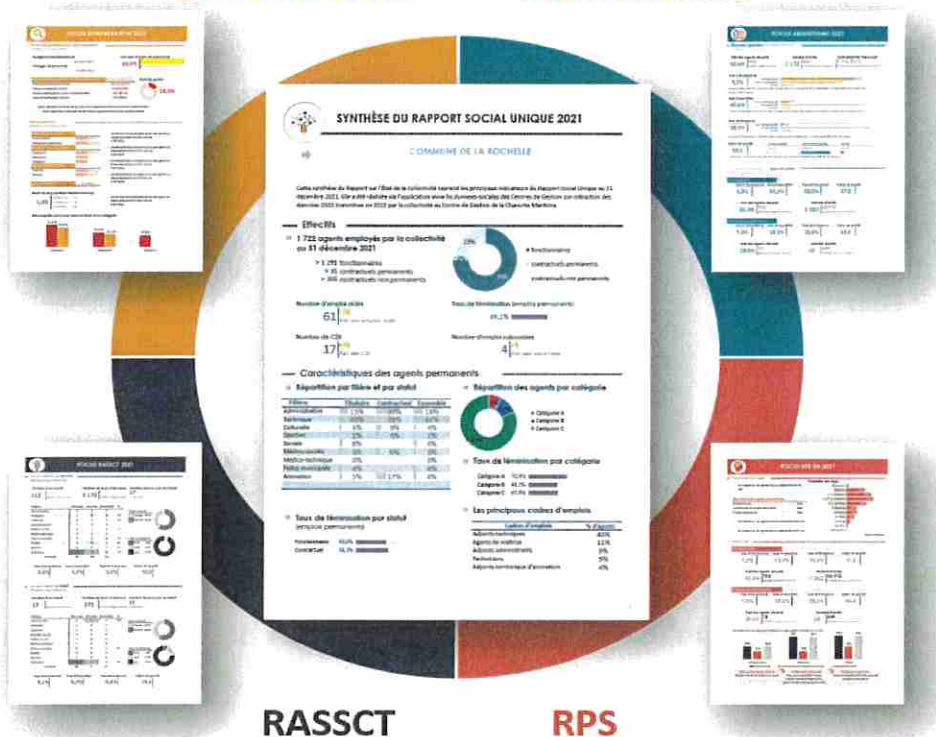
Le Maire

Jean-Michel LEVESQUE

# Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE OSNY

# 2022



**DONNÉES SOCIALES 2022  
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 08/02/2024  
Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de  
Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



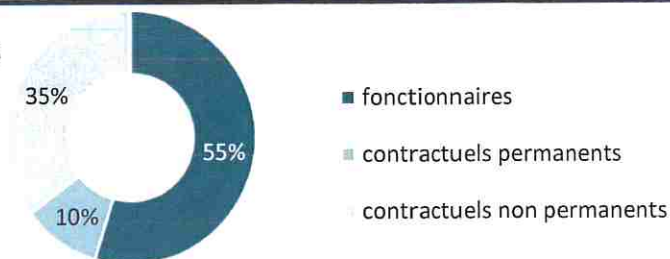
## COMMUNE DE OSNY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 390 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 213 fonctionnaires
- > 40 contractuels permanents
- > 137 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

0 <sup>0%</sup>  
Part des emplois aidés (Tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

69,2%

#### Nombre de CDI

5 <sup>13%</sup>  
Part des CDI (Tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

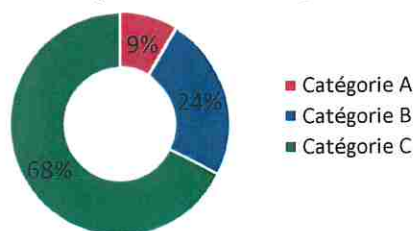
0 <sup>0%</sup>  
Part des saisonniers (Tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	24%	13%	22%
Technique	34%	45%	36%
Culturelle	8%	13%	8%
Sportive	1%		1%
Sociale	8%	8%	8%
Médico-sociale	7%	10%	7%
Police municipale	3%		3%
Animation	15%	13%	15%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 86,4%  
Catégorie B 73,3%  
Catégorie C 65,5%

#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

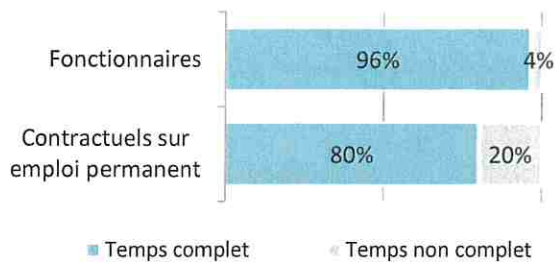
Fonctionnaire 68,5%  
Contractuel 72,5%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

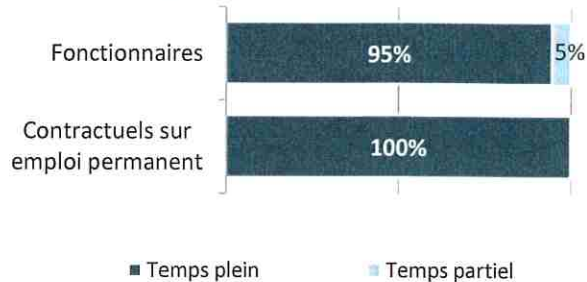
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Adjointes territoriales d'animation	13%
Adjointes administratifs	12%
Rédacteurs	7%
Auxiliaires de puériculture	5%

## 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	44%	Culturelle	80%
Administrative	2%	Médico-sociale	25%
		Animation	20%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



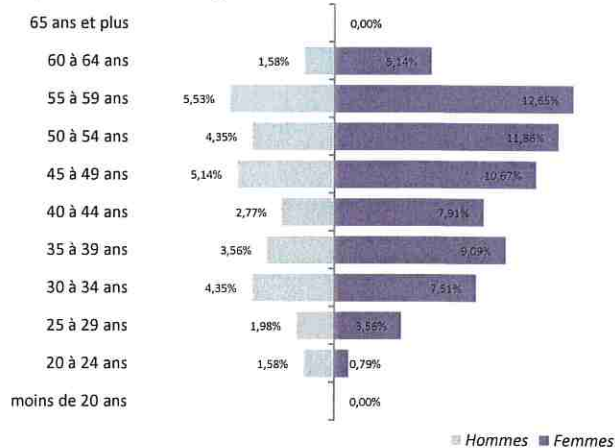
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,4
Contractuels sur emploi permanent	37,8
Emplois permanents	45,9

### ➔ Pyramide des âges

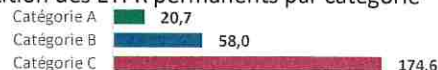


## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 311,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	213,9
> Contractuels sur emploi permanent	39,5
> Contractuels sur emploi non permanent	58,4

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



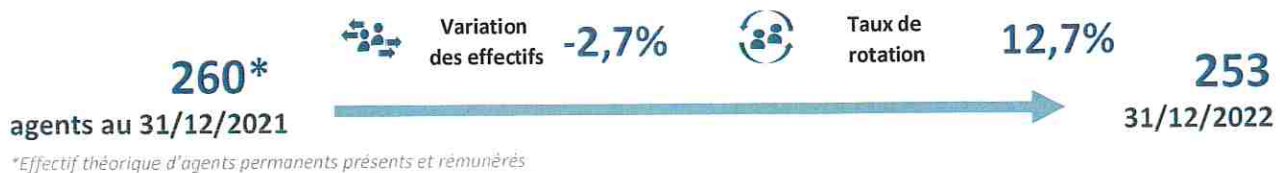
## Positions particulières

0,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 1 Agent détaché dans une autre structure
- 2 Agents détachés dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- 2 Agents en congé parental
- 12 Agents en disponibilité

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



36 départs

29 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	33%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	20%
Démission	16%
Départ à la retraite	13%
Mutation (changement de collectivité)	13%

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	42%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	24%
Voie de mutation	21%
Remplaçants	11%
Intégration directe	3%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

69,5%

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

1,4%

## Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

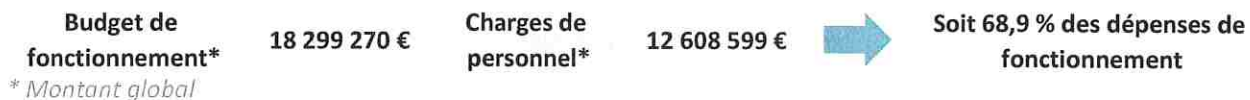
Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

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

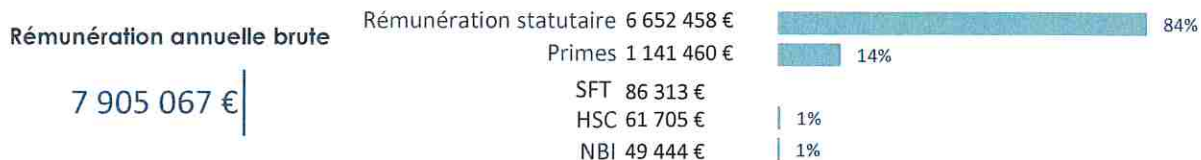
100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 69% 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	50 275 €	41 511 €	35 683 €	30 224 €	27 877 €	s
Animation	-	-	36 347 €	s	31 496 €	36 798 €
Culturelle	-	s	29 220 €	s	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	41 586 €	s	28 464 €	24 177 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	32 406 €	-
Sociale	s	s	-	-	28 623 €	23 644 €
Sportive	-	-	32 021 €	-	-	-
Technique	63 828 €	37 922 €	38 867 €	s	28 309 €	23 551 €
Moyenne toute filière	<b>52 567 €</b>	<b>40 452 €</b>	<b>33 205 €</b>	<b>30 706 €</b>	<b>28 955 €</b>	<b>26 554 €</b>

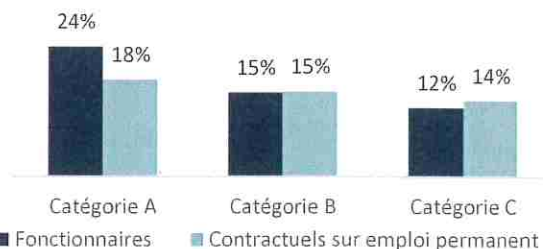
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,44 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>14,34%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>15,00%</b>
Emplois permanents	<b>14,44%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire dans le respect des dispositions réglementaires

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

- ⇒ 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

- ⇒ 2 232,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées



## Absences

➔ En moyenne, 13,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,70%	1,79%	3,40%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,10%	1,79%	4,58%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,24%	2,97%	5,72%

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

➔ 29,49 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 14 accidents du travail déclarés

5,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

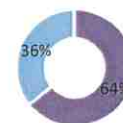
35 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 57% des accidents du travail concernent la filière Technique

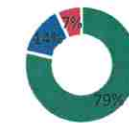
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet  
Service

Femmes  
Hommes

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière



Technique Administrative Animation Médico-sociale Sociale

## 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

13 | 5,1% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

## Prévention et risques professionnels

➔ Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 40 345 €

31 313 € 9 032 €

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 En cours

➔ 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 ✓

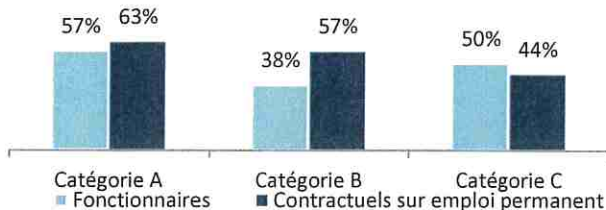
➔ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie

## Formation

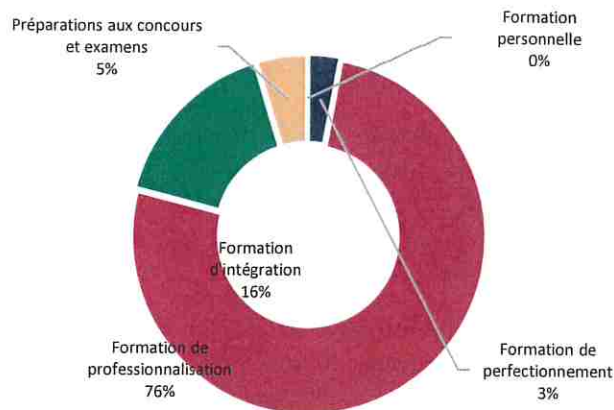
➔ **48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 56,6%      Hommes 28,2%

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



➔ **Répartition selon le type de formation**



**Le budget consacré à la formation est de 122 445 €**

**Répartition des dépenses par organisme**

CNFPT au titre de la cotisation	47,4%
Autres organismes	48,2%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	1,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,9%

**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent > 1,3 jour par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT cotisation obligatoire	81,7%
Autres organismes	10,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	7,4%

## 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	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

**L'action sociale**

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

## Relations sociales

➔ **La collectivité a été concernée par des grèves.**

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

➔ **La collectivité a engagé des négociations collectives.**

**Nombre de réunions des instances**

CST	5
CAP	0
CCP	0

**Les principaux accords**

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

## Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

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

### <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

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

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

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

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

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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

Date de publication : février 2024

Version 1



## FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

### Données globales sur l'absentéisme

(Emplois permanents)

#### Nombre d'arrêts

328

5 285

Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence\*

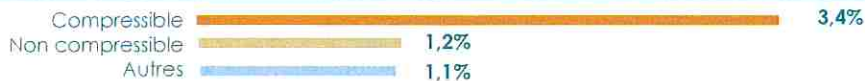
593 939 €

3,25% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme

5,7%



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.

#### Indice de gravité

16,1

Compressible

10,49

Non compressible

99,36

Autre

58,67

L'indicateur de gravité est de 16, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 16 jours.

### Données absentéisme selon le statut

(Emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

6,2%

Indice de gravité

16,8

#### Nombre d'arrêts

289

4852 Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

3,0%

Indice de gravité

11,1

#### Nombre d'arrêts

39

433 Nombre de jours d'absence

## Données absenteïsmes selon les tranches d'âge

(Équivalents permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme
65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	10,1%
55 à 59 ans	7,0%
50 à 54 ans	3,9%
45 à 49 ans	4,9%
40 à 44 ans	5,5%
35 à 39 ans	4,8%
30 à 34 ans	3,8%
25 à 29 ans	1,0%
20 à 24 ans	
moins de 20 ans	

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 10,14%

## Données absenteïsmes selon le motif d'abences

(Équivalents permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme
Pour maladie ordinaire	2,9%
Pour accidents du travail imputables au service	0,4%
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,1%
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	1,0%
Pour congé de maladie longue durée	0,2%
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%
Pour maternité et adoption (1)	0,8%
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%

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

### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,7 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	2 jours d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1,7 jour d'arrêt par agent absent

### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	2 jours d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	0 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 **2,9%**
- Taux d'exposition **62,8%**
- Gravité **9,6 jours par arrêt**

- 159** agents absents pour maladie ordinaire  
141 fonctionnaires 18 contractuels permanents

### Part des agents absents pour maladie ordinaire

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>66,20%</b>	<b>45,00%</b>

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>67,43%</b>	<b>52,56%</b>

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 4,4%

### Part des agents absents

**62,8%** | **159**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**276** | **2 642**  
Nombre de jours d'absence

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

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

## Zoom sur les accidents de service et de trajet

(Emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,5%**
- Taux d'exposition **5,9%**
- Gravité **21,5 jours par arrêt**

- 15** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
12 fonctionnaires 3 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents pour accident de travail

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>5,63%</b>	<b>7,50%</b>

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>5,71%</b>	<b>6,41%</b>

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 2%

### Part des agents absents

**5,9%** | **15**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**23** | **494**  
Nombre de jours d'absence

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

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

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,2%**
- ▶ Taux d'exposition **0,4%**
- ▶ Gravité **145 jours par arrêt**
- ▶ **1** agent absent
- ▶ **1** fonctionnaire

### Part des agents absents

**0,4%** | **1**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**1** | **145**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires  
**0,47%**

Contractuels permanents  
**0,00%**

#### Selon le genre

Femmes  
**0,57%**

Hommes  
**0,00%**

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

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>0,0%</b>
55 à 59 ans	<b>0,9%</b>
50 à 54 ans	<b>0,0%</b>
45 à 49 ans	<b>0,0%</b>
40 à 44 ans	<b>0,0%</b>
35 à 39 ans	<b>0,0%</b>
30 à 34 ans	<b>0,0%</b>
25 à 29 ans	<b>0,0%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 0,9%

## Zoom sur les congés maternité et paternité

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,8%**
- ▶ Taux d'exposition **4,3%**

### Part des agents absents

**4,3%** | **11**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **778**

## Zoom sur les absences pour "autres raisons"

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,3%**
- ▶ Taux d'exposition **31,2%**

### Part des agents absents

**31,2%** | **79**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **278**

## Précisions méthodologiques

### ▶ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

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

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

### Part des agents absents

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

### Nombre d'arrêts

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

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

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

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

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

### Part des agents absents

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

## Zoom sur les accidents de travail

### Chiffres clés (non permanents)

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

### Part des agents absents

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

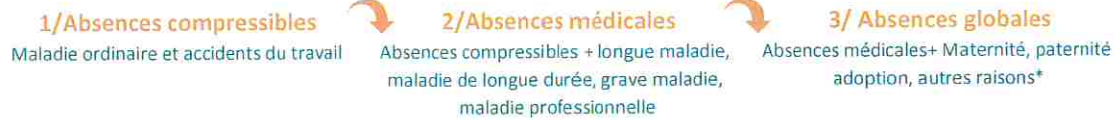
## Précisions méthodologiques

### Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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



### ► 3 "groupes d'absences" identifiés



\*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

$$\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$$

#### 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.

#### 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

$$\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$$

#### Note de lecture

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.

#### Taux de fréquence

$$\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$$

#### Note de lecture

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

#### Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

#### Note de lecture

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

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 : **février 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

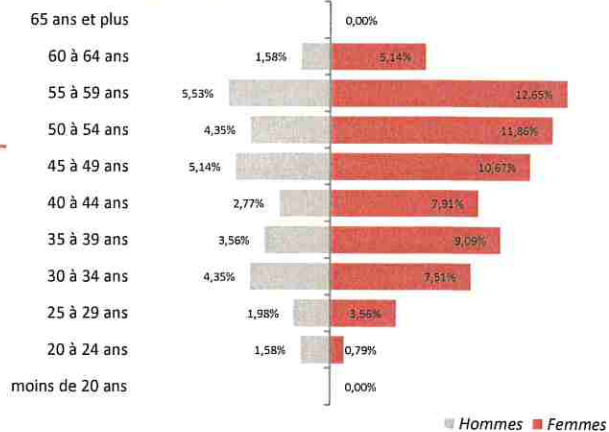
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,4
Contractuels sur emploi permanent	37,8
Emplois permanents	45,9

En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 38 ans

## Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Indice de gravité
6,2%	16,8

### Nombre d'arrêts

289	4 852
	<i>Nombre de jours d'absence</i>

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Indice de gravité
3,0%	11,1

### Nombre d'arrêts

39	433
	<i>Nombre de jours d'absence</i>

### 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	
Police municipale	70,0
Animation	20,2
Technique	6,6
Femmes	3,3
Hommes	12,4
Fonctionnaires	7,6
Contractuels permanents	15,4

## Télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière forfaitaire	5
de manière régulière	49
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	54
sur des jours fixes	49
un jour par semaine	34
deux jours par semaine	15
Administrative	42
Culturelle	4
Animation	3

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



► Le taux de rotation s'élève à 12,7%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 9,09 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	18,0
Accident de trajet	5,0
Maladies professionnelles	10,0
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
Adjoints techniques	79,4%	56
Adjoints territoriaux d'animation	9,7%	48
Agents de maîtrise	3,2%	16

## 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 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**

En cours

**- Dépenses, Formations liées à la prévention**

Nombre de jours de formation

**280**

**31 313 €**

*Dépenses liées à la formation*

Prévention

**9 032 €**

*Dépenses liées à la prévention*

**Actions et dépenses de préventions**

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

31 313 €

280

112 €

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

3 855 €

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...)

5 177 €

**- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle**

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

**0**

**0,0%**

*des agents permanents*

Femmes Hommes

Catégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

**- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements**

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

3

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

0

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

0

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

0

**- Nombre de signalements**

	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	26
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

### Taux de rotation des agents permanents

**12,7%**

### Taux de visite sur demande au médecin de prévention

**0,8**

pour

**100 agents permanents**

### Nombre d'actes de violences envers le personnel

**0,0**

actes

**pour 1 000 agents permanents**

### Absentéisme pour raisons de santé

**20,9**

jours

**d'arrêt par agent permanent**

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 : **février 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



## FOCUS REMUNERATION 2022

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

18 299 270 €

#### Charges de personnel

12 608 599 €

#### Part des charges de personnels

68,9%

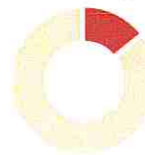
55,0%

Moyenne de la strate (2021)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	7 905 067 €
Primes et indemnités versées	1 141 460 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	61 705 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	49 444 €

#### Part des primes



14,4%

▸ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

▸ Votre collectivité a rémunéré 2 232 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations

(Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	31 467 €
Contractuels permanents	29 806 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 467 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	48 379 €
Catégorie B	32 906 €
Catégorie C	28 606 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 606 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes	30 924 €
Femmes	31 344 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 31 344 €

#### Moyenne globale

31 208 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

▸ La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 208 €

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

Catégorie A -49,8%

Catégorie B -4,7%

Catégorie C +1,5%

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

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

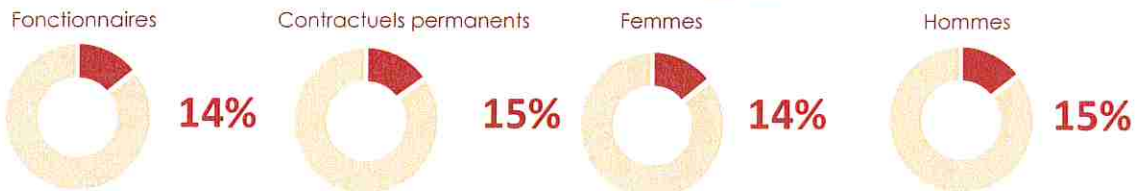


## Primes (Emplois permanents)

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

Rémunération annuelle brute :	Rémunération statutaire	6 652 458 €	84%
	Primes	1 141 460 €	14%
	SFT	86 313 €	
	HSC	61 705 €	1%
	NBI	49 444 €	1%
<b>7 905 067 €</b>			

### 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	44 860 €	60 885 €	35 098 €	s	27 923 €	26 751 €
Animation	-	-	34 660 €	s	35 390 €	29 421 €
Culturelle	s	-	31 870 €	26 985 €	26 452 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	42 308 €	-	27 503 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	33 086 €	31 710 €
Sociale	s	s	-	-	27 915 €	-
Sportive	-	-	-	32 021 €	-	-
Technique	40 394 €	s	s	39 030 €	27 104 €	27 852 €
Moyenne toute filière	45 030 €	67 477 €	32 487 €	34 004 €	28 757 €	28 339 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	20,4%	27,2%	14,4%	17,4%	12,9%	12,2%

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

Filière	Nb h.	
	Femmes	Hommes
Police municipale	70,00	3,3
Animation	20,16	12,4
Technique	6,64	



## 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 : **février 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Île-de-France

Version 1



## FOCUS RASSCT 2022

### Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

**11**

Nombre de jours d'absence

**411**

**12**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

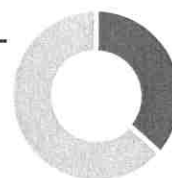
Nombre de jours par accident

**37**

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	9%
Animation	0	1	1	9%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	9%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	1	1	9%
Sportive	0	0	0	
Technique	4	3	7	64%
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	

▶ Selon le genre

Femmes 63,6%  
Hommes 36,4%



▶ Selon la catégorie

Cat A 0,0%  
Cat B 18,2%  
Cat C 81,8%



Taux d'absentéisme

**0,4%**

Indice de gravité

**22,8**

### Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

**3**

Nombre de jours d'absence

**83**

**3**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

**28**

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	33%
Animation	0	1	1	33%
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	33%
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

▶ Selon le genre

Femmes 66,7%  
Hommes 33,3%



▶ Selon la catégorie

Cat A 33,3%  
Cat B 0,0%  
Cat C 66,7%



Taux d'absentéisme

**0,1%**

Indice de gravité

**16,6**

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

5

Nombre de jours d'absence

966

Nombre de jours par maladie

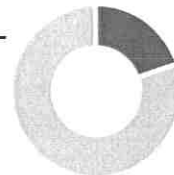
193

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	1	0	1	20%
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	3	1	4	80%
Ensemble	4	1	5	

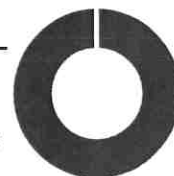
▸ Selon le genre

Femmes 80,0%  
Hommes 20,0%



▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%  
Cat B 0,0%  
Cat C 100,0%



Taux d'absentéisme

1,0%

Indice de gravité

94,8

## 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	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	2	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

## Agents affectés à la prévention

Assistants de prévention\*

0

Médecins de prévention\*

0

Conseillers de prévention\*

0

Infirmiers\*

0

ACFI\*

0

Autres personnels\*

3

(agents de la DRH - CIG)

\*en nombre d'agents

## - Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

280

40 345 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

31 313 €

280

112 €

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

3 855 €

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...)

5 177 €

## - 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**



En cours

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

5

### Nombre de réunions du FSSCT

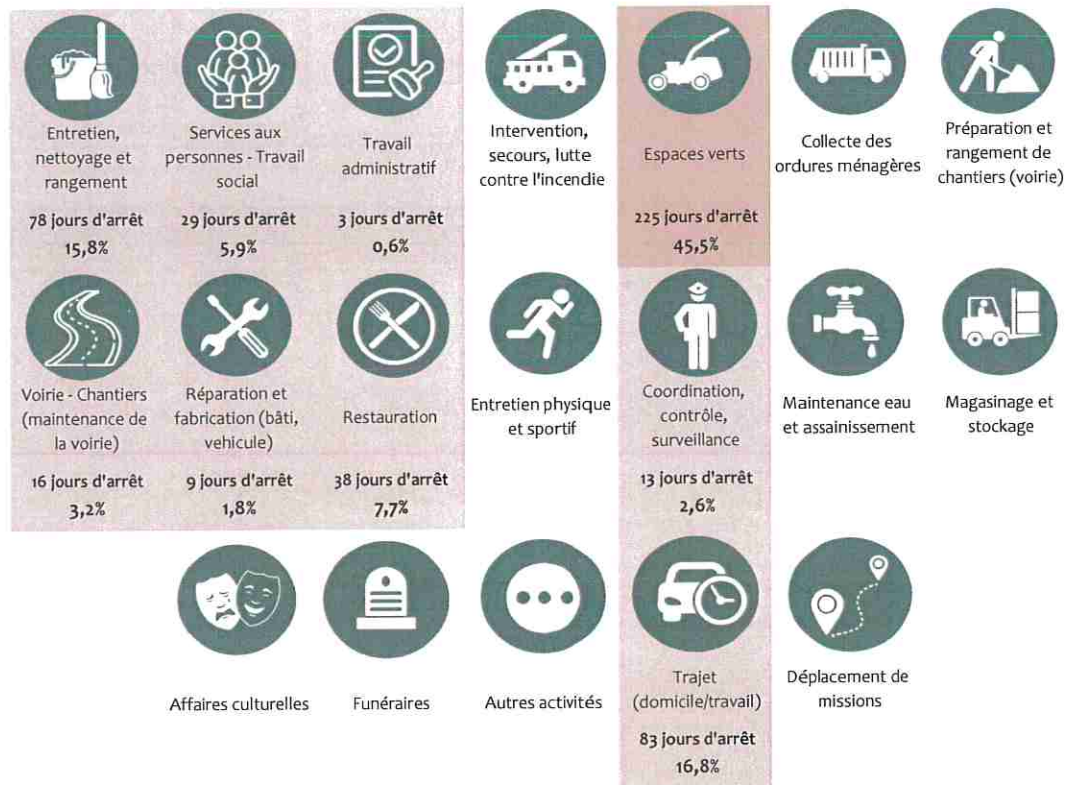
4

Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

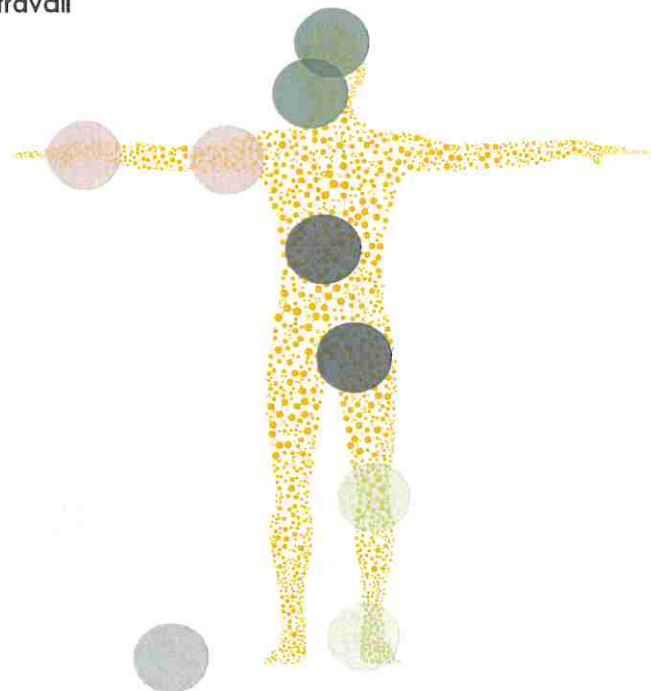
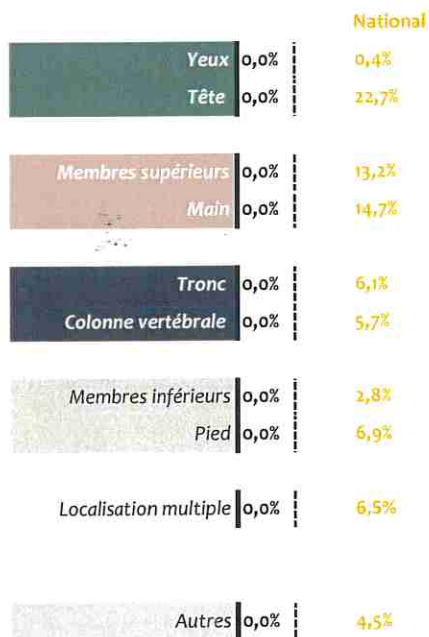
## Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

### Les accidents de travail

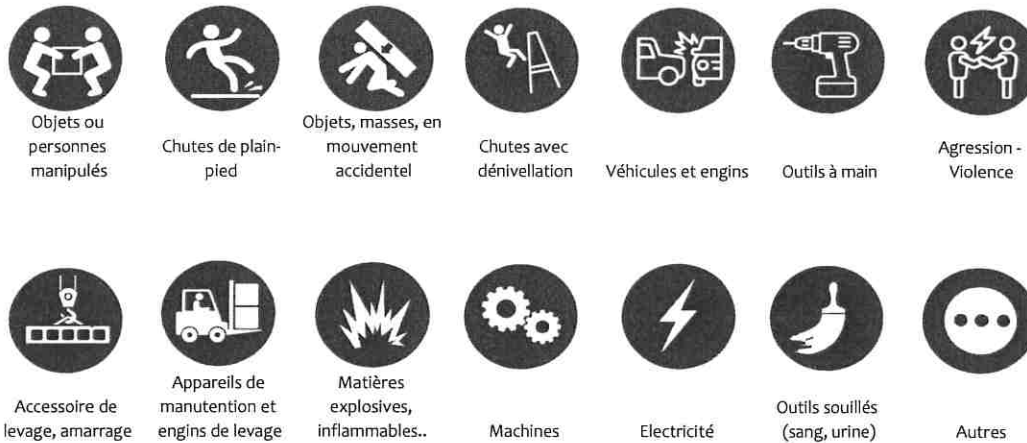
#### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



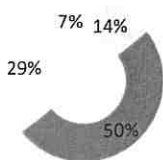
#### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



### Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



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

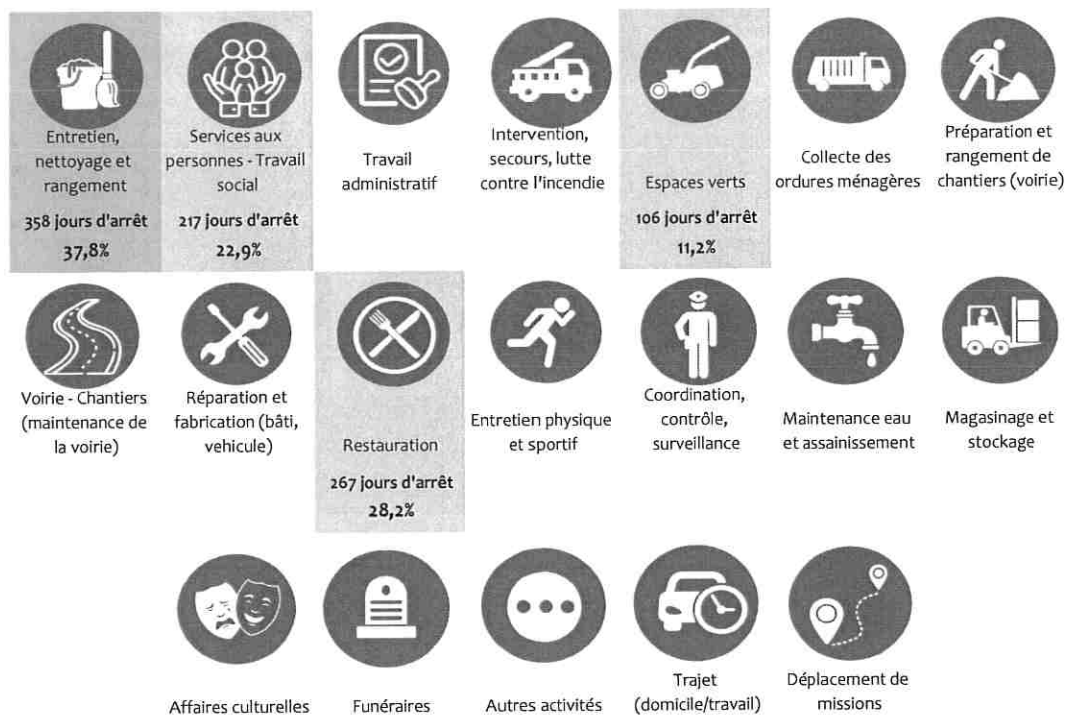


▸ Les arrêts courts de moins de 3 jours représentent 14,3 % des arrêts en (+14,3pts par rapport à )

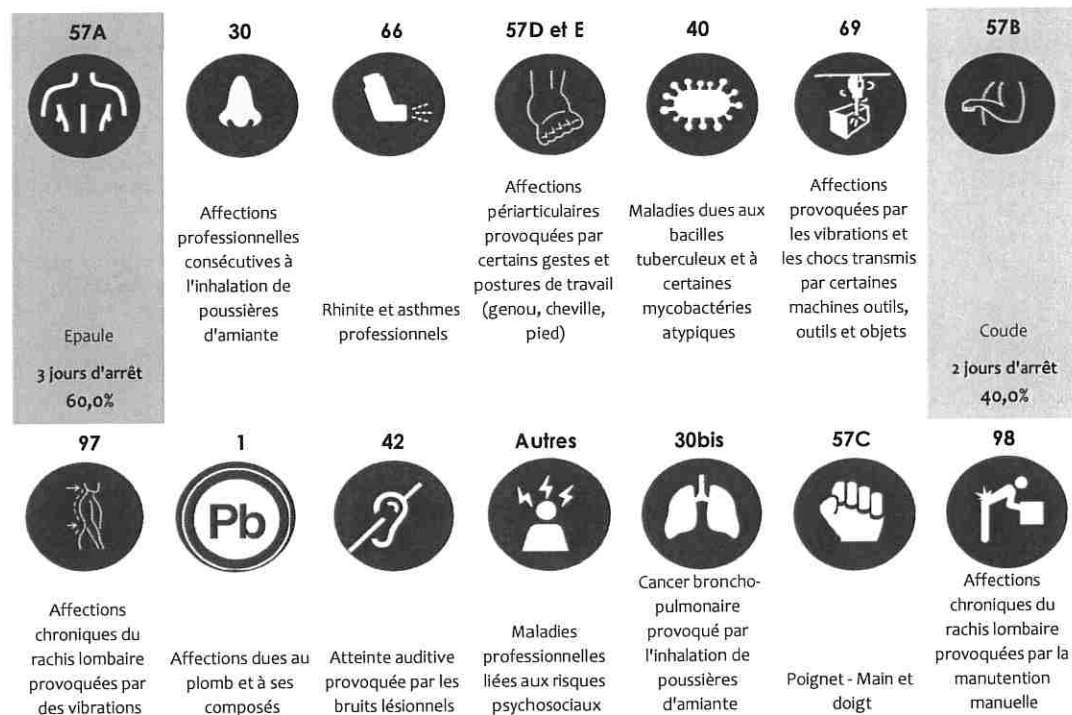
Aucun accident sans arrêt

## 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



▸ Le principal type de maladie professionnelle est l'épaule (60% des jours d'arrêts)

## — Documents et démarches de prévention complémentaires

---

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

## — Réalisation

---

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



Date de publication : **février 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1