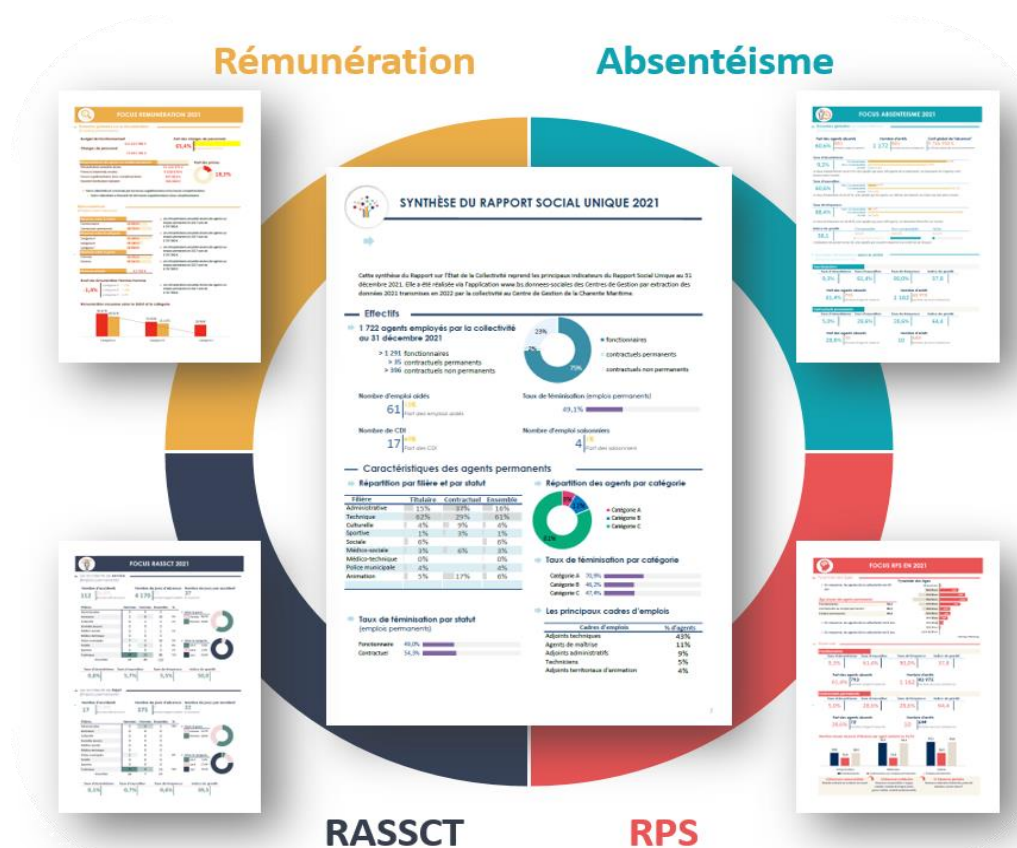


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 33

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



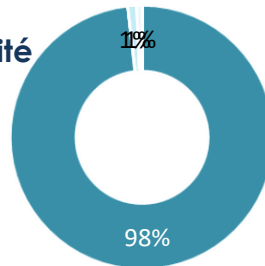
## SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 33

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

### Effectifs

#### ➔ 2 365 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 2 325 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Nombre de CDI

0 | 0%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

13,9%

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

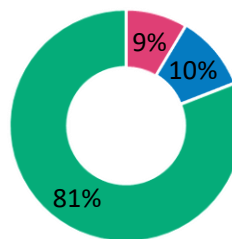
9 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	9%	28%	9%
Technique	9%	60%	9%
Sociale	0%		0%
Médico-sociale	0%		0%
Incendie secours	82%	12%	81%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 25,7%

Catégorie B 15,9%

Catégorie C 12,4%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	22%
Lieutenants	7%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	5%

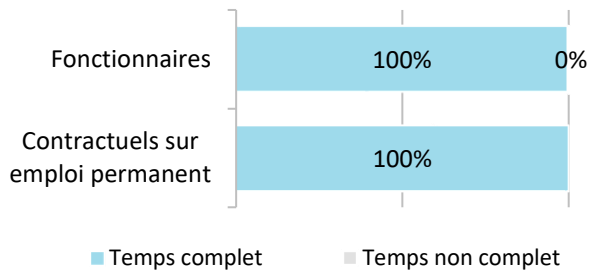
#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 13,6%

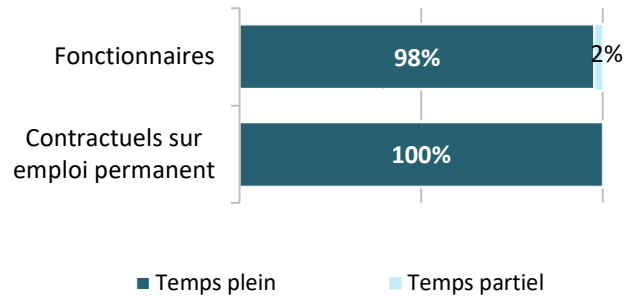
Contractuel 44,0%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



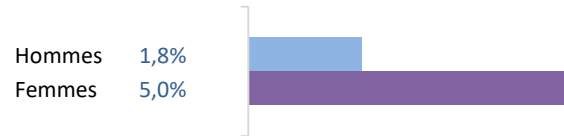
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	50,0%	-	-
Technique	1,5%	-	-

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



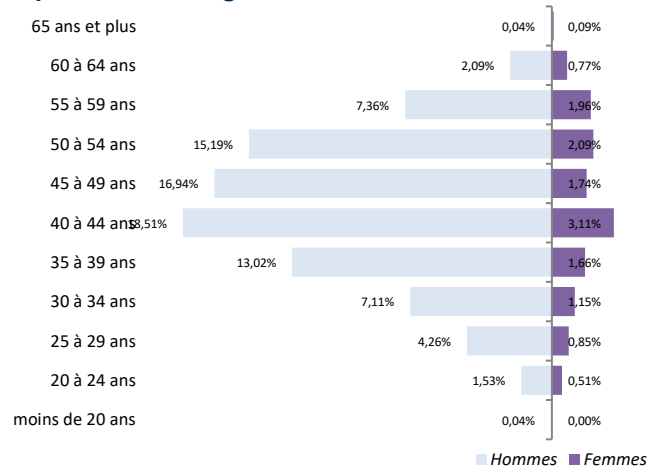
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	44,5
Contractuels sur emploi permanent	38,2
Emplois permanents	44,4

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 2364,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	2 307,3
> Contractuels sur emploi permanent	17,1
> Contractuels sur emploi non permanent	40,5

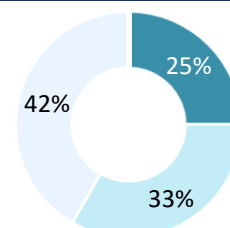
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	199,9
Catégorie B	245,7
Catégorie C	1 878,9

## Positions particulières

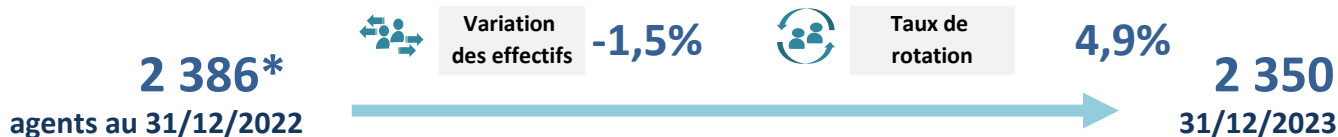
### 1,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

133 départs

97 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	23%
Départ à la retraite	23%
Mutation (changement de collectivité)	19%
Mise en disponibilité de droit	9%
Mise en disponibilité sur demande	9%

#### Principaux motifs

Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	36%
Voie de mutation	15%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	10%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	9%
Remplaçants	8%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

34,0%

Part des agents avec avancement de grade

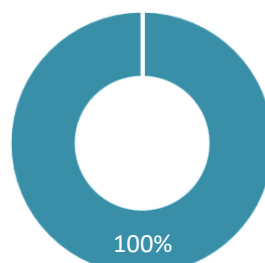
3,3%

Part des agents avec promotion interne

0,7%

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

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



■ Procédures initiées par un agent

## Sanctions disciplinaires

19 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	14	2
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	3	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	42%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	21%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	16%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 86% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>181 954 955 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>156 633 993 €</b>	➔	<b>Soit 86,08 % des dépenses de fonctionnement</b>
<small>* Montant global</small>					

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

<b>Rémunération annuelle brute</b>	<b>105 667 378 €</b>	Rémunération statutaire	61 954 883 €	59%
		Primes	41 988 649 €	40%
		SFT	920 211 €	1%
		HSC	55 082 €	0%
		NBI	742 756 €	1%
		IR	5 797 €	0%

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 624 €	-	38 504 €	-	31 588 €	30 562 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	78 272 €	s	55 690 €	-	43 820 €	s
Médico-sociale	s	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	62 196 €	s	40 683 €	33 553 €	31 891 €	30 101 €
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>72 275 €</b>	<b>s</b>	<b>51 569 €</b>	<b>33 553 €</b>	<b>41 943 €</b>	<b>30 402 €</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 39,74 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>39,79%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>30,07%</b>
Emplois permanents	<b>39,74%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 1 297,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 3 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	10 168 €	69 €	1%	2 712 €	16 €	1%	s	s		s	s	
Catégorie B	7 919 €	82 €	1%	1 268 €	15 €	1%	8 064 €	125 €	2%	9 740 €	118 €	1%
Catégorie C	3 858 €	61 €	2%	543 €	10 €	2%	5 509 €	0 €	0%	4 896 €	25 €	1%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 3,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,08%	1,07%	5,04%	0,31%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,89%	1,12%	6,82%	0,31%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,32%	1,21%	7,26%	0,33%

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

➔ 39,96 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 259 accidents du travail déclarés

11 accidents du travail pour 100 agents permanents

27 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 90% des accidents du travail concernent la filière Incendie secours

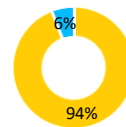
Filière

90%

10%

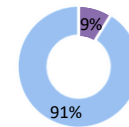
■ Incendie secours ■ Technique ■ Administrative ■ ■ ■ ■ ■

Type d'accident



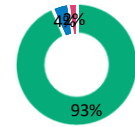
■ Trajet  
■ Service

Genre



■ Femmes  
■ Hommes

Catégorie



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

## Handicap

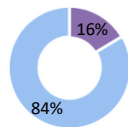
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

91 | 3,9%  
Part des BOETH sur emploi permanent

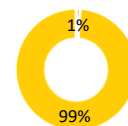
Genre

■ Femmes  
■ Hommes



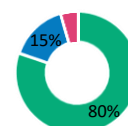
Statut

■ Titulaire  
■ Contractuel permanent



Catégorie

■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ 63 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 3 125 877 €

3105 390 €

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

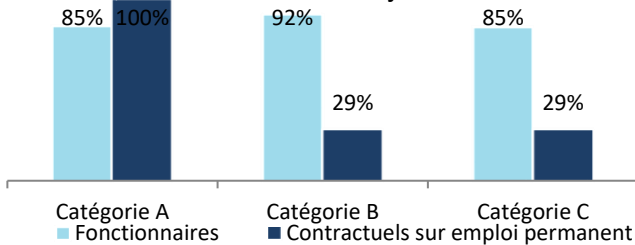
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✓
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au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

## Formation

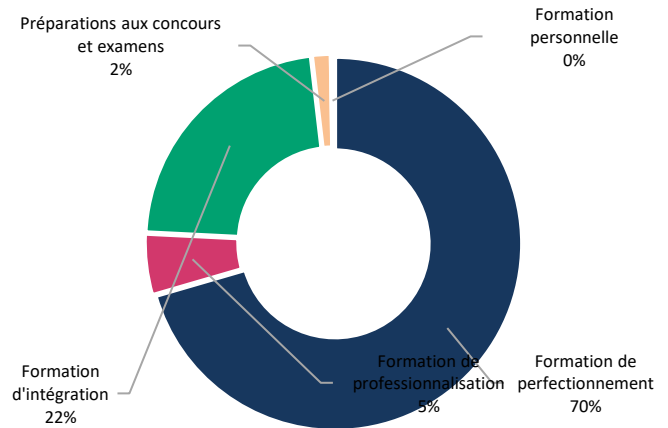
➔ 85% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 67,0%      Hommes 87,7%

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 **1 615 987 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	64,3%
Autres organismes	34,2%
Formation des apprentis	0,3%
Frais de déplacement	1,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 6,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	9,2%
Autres organismes	10,5%
Collectivité (en interne)	80,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## 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	237 €	235 €
Nombre de bénéficiaires	1 617	1 974

L'action sociale

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

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	12
CCP	2

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

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

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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 : septembre 2024

Version 1





# FOCUS ABSENTEISME 2023

## Emplois permanents uniquement

### Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents

**78,7%** | **1 850**  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

**1 837** | **62 241**  
Nombre de jours d'absence

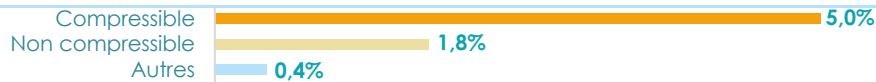
Coût global de l'absence tout statut\*

**18 706 764 €**  
6,28% des dépenses de fonctionnement

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

#### Taux d'absentéisme

**7,3%**



Le taux d'absentéisme est de 7 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 7 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition

**78,7%**



Le taux d'exposition est de 79 %, cela signifie que 79 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

**78,2%**



Le taux de fréquence est de 78 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 78 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité

**33,9**



L'indicateur de gravité est de 34, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 34 jours.

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

#### Fonctionnaires

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

7,3%	78,9%	78,3%	34,1
------	-------	-------	------

Part des agents absents

**78,9%** | **1 835**  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

**1 821** | **62 131**  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

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

1,2%	60,0%	64,0%	6,9
------	-------	-------	-----

Part des agents absents

**60,0%** | **15**  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

**16** | **110**  
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	0,6%	33,3%
60 à 64 ans	12,6%	61,2%
55 à 59 ans	10,8%	63,0%
50 à 54 ans	8,6%	71,9%
45 à 49 ans	6,2%	76,3%
40 à 44 ans	6,7%	83,5%
35 à 39 ans	6,2%	97,7%
30 à 34 ans	6,7%	94,8%
25 à 29 ans	5,5%	67,5%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 12,62%  
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 97,68%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,2%	63,5%	41,6%	24,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,8%	6,8%	6,8%	40,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,1%	0,4%	0,4%	53,2
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,1%	0,1%	47,0
Pour congé de maladie longue durée	1,2%	1,3%	1,3%	323,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,6%	0,9%	0,8%	254,6
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	79,0
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	0,3%	0,3%	75,6
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,2%	4,9%	2,7%	13,9

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

#### Selon le statut

##### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,5 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

##### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,6 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,2%**
- ▶ Taux d'exposition **41,6%**
- ▶ Taux de fréquence **63,5%**
- ▶ Gravité **24,3 jours par arrêt**
- ▶ **978** agents absents pour maladie ordinaire  
969 fonctionnaires 9 contractuels permanents

### Part des agents absents

**41,6%** | **978**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**1 492** | **36 319**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **41,68%** | Contractuels permanents **36,00%**

##### Selon le genre

Femmes **45,87%** | Hommes **40,93%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 7,3%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,8%**
- ▶ Taux d'exposition **7,1%**
- ▶ Taux de fréquence **7,1%**
- ▶ Gravité **41,2 jours par arrêt**
- ▶ **168** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
168 fonctionnaires

### Part des agents absents

**7,1%** | **168**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**168** | **6 917**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **7,23%** | Contractuels permanents **0,00%**

##### Selon le genre

Femmes **3,98%** | Hommes **7,66%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 1,2%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,8%
▶ Taux d'exposition	2,1%
▶ Taux de fréquence	2,2%
▶ Gravité	292,3 jours par arrêt
▶ 50 agents absents	
50 fonctionnaires	

### Part des agents absents

2,1% | 50  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

52 | 15 197  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires: 2,15%  
Contractuels permanents: 0,00%

#### Selon le genre

Femmes: 3,98%  
Hommes: 1,83%

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

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	4,5%
55 à 59 ans	6,4%
50 à 54 ans	1,9%
45 à 49 ans	1,8%
40 à 44 ans	0,8%
35 à 39 ans	0,8%
30 à 34 ans	1,0%
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 6,4%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,2%
▶ Taux d'exposition	3,0%
▶ Taux de fréquence	5,1%

### Part des agents absents

3,0% | 70  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 2 108

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,2%
▶ Taux d'exposition	24,8%
▶ Taux de fréquence	0,1%

### Part des agents absents

24,8% | 582  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 1 606

## Zoom sur les emploi non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,3%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,1%
▶ Gravité	4,5
▶ 5 agents absents	

### Part des agents absents

33,3% | 5  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

4 | 18  
Nombre de jours d'absence

► **Part des agents absents**

**Selon le genre**

Femmes	Hommes
<b>50,00%</b>	<b>27,27%</b>

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

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	<b>0,5%</b>
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	
40 à 44 ans	
35 à 39 ans	
30 à 34 ans	<b>0,8%</b>
25 à 29 ans	<b>0,5%</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	<b>0,3%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,1%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,1%</b>
► Indice de gravité	<b>4,3</b>

**Part des agents absents**

**26,7%** | **4** Nombre d'agents absents  
 Nombre de jours d'absence: **17**

**Zoom sur les accidents de travail**

Chiffres clés (non permanents)	
► Taux d'absentéisme	<b>0,0%</b>
► Taux d'exposition	<b>0,0%</b>
► Taux de fréquence	<b>0,0%</b>
► Indice de gravité	<b>0,0</b>

**Part des agents absents**

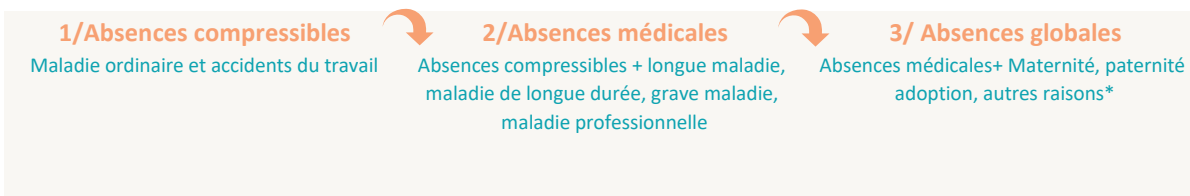
**0,0%** | **0** Nombre d'agents absents  
 Nombre de jours d'absence: **0**

**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**



\*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

<b>Taux d'absentéisme</b> (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	<b>Note de lecture</b>  <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.

<b>Taux d'exposition</b> (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	<b>Note de lecture</b>  <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>
<b>Taux de fréquence</b> (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	<b>Note de lecture</b>  <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>
<b>Gravité</b> Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	<b>Note de lecture</b>  <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 : **septembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

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

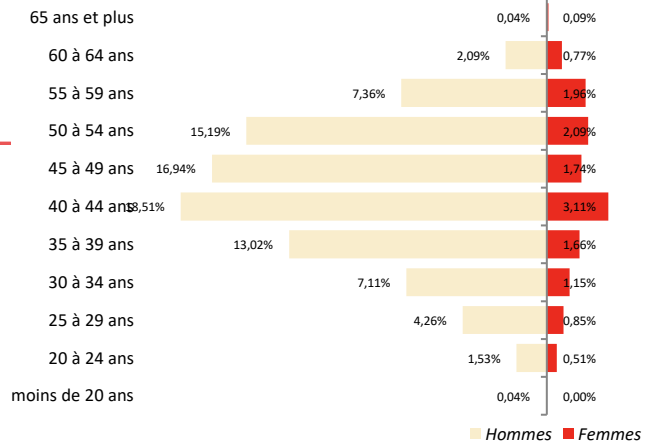
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	44,5
Contractuels sur emploi permanent	38,2
Emplois permanents	44,4

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 44 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 38 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
7,3%	78,9%	78,3%	34,1

#### Part des agents absents

78,9% | 1 835  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

1 821 | 62 131  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,2%	60,0%	64,0%	6,9

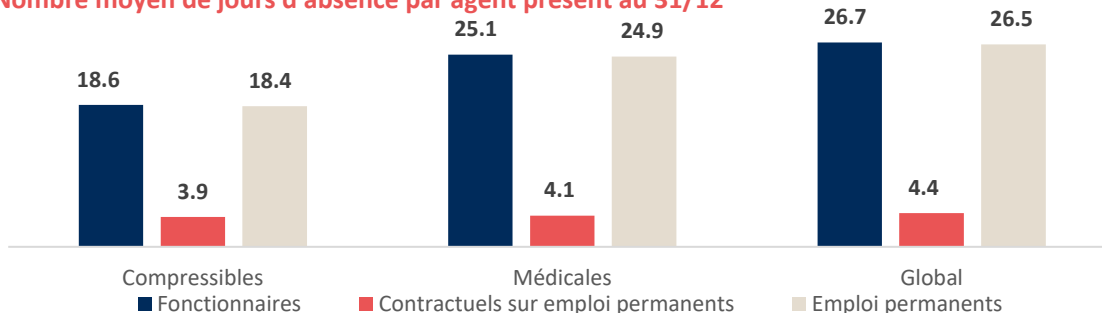
#### Part des agents absents

60,0% | 15  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

16 | 110  
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	
Administrative	1,0
Incendie secours	0,6
<hr/>	
Femmes	0,6
Hommes	0,5
<hr/>	
Fonctionnaires	0,6
Contractuels permanents	0,0

## Télétravail

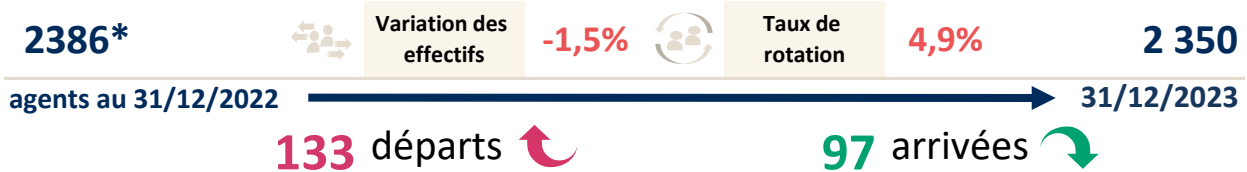
► La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

### Les principales modalités de télétravail Nb agents

depuis leur domicile ou un autre lieu privé	324
de manière régulière	317
sur des jours flottants	199
sur des jours fixes	127
deux jours par semaine	102
<hr/>	
Administrative	149
Incendie secours	110
Technique	64

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



► Le taux de rotation s'élève à 4,9%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 7,15 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	159,0
Accident de trajet	9,0
Maladies professionnelles	2,0
ATI** au cours de l'année	7,0

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

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Sous-officiers des sapeurs pompiers	66,0%	32
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	23,9%	22
Adjoints techniques	4,7%	18

## Documents et démarches de prévention

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



## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

193

20 487 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

3 105 390 €

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 €

126

0 €

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

20 487 €

67

306 €

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...)

3 105 390 €

## - 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

68

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	1,3	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	0,4	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

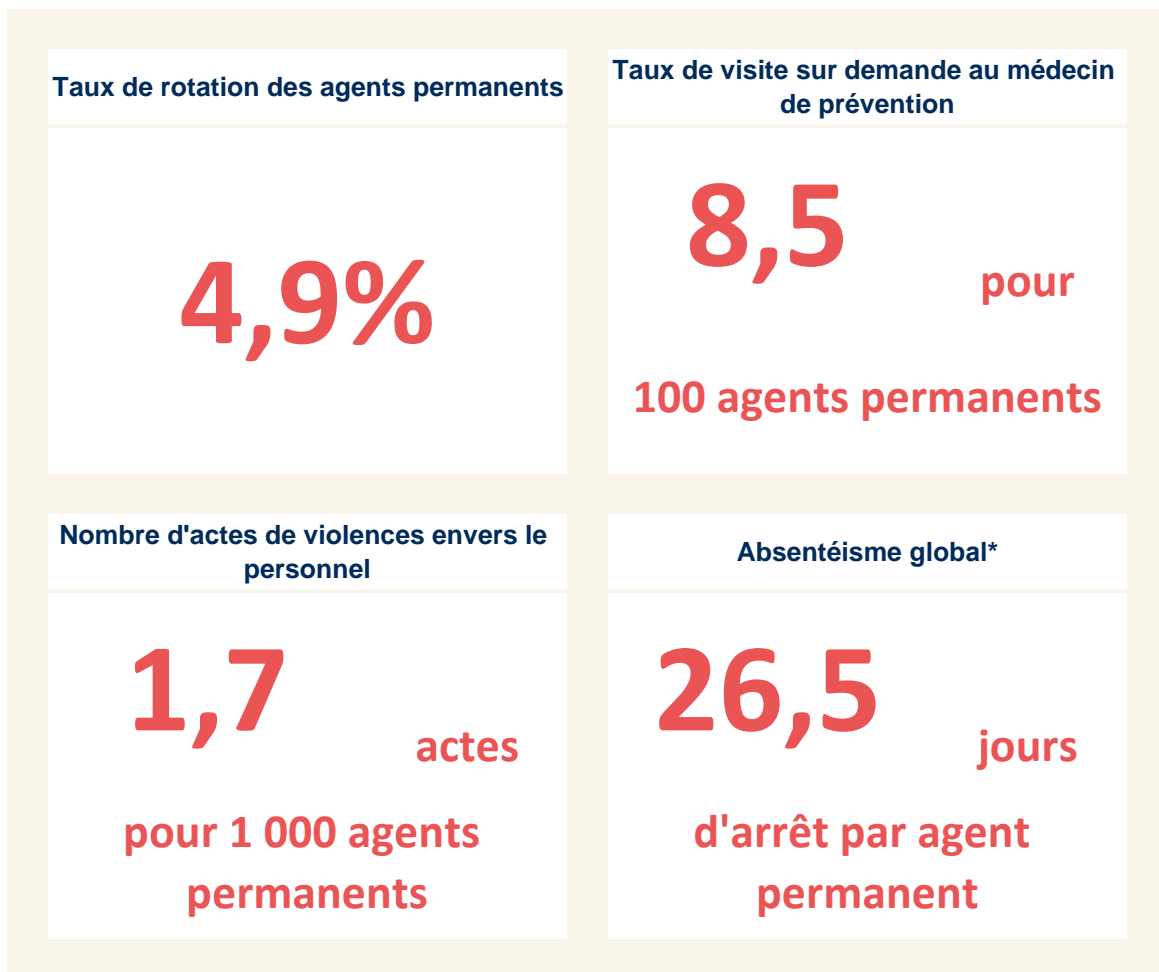
### La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	0
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	98

### Droits syndicaux

Heure de décharges d'activité de services	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	550
Nombre d'heures effectivement utilisées	507
	92,2%

## - 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.

\*Inclus tous les congés maladie (y compris longue maladie et longue durée), les congés pour accident de travail et maladie professionnelle, les congés de maternité et de paternité et diverses autorisations spéciales d'absence.

## 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 : **septembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

181 954 955 €

### Charges de personnel

156 633 993 €

### Part des charges de personnels

86,1%

81,5%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

105 667 378 €

Primes et indemnités versées

41 988 649 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

55 082 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

742 756 €

### Part des primes



39,7%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 1 297 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

45 547 €

Contractuels permanents

33 785 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

72 107 €

Catégorie B

51 111 €

Catégorie C

41 887 €

### Moyenne selon le genre

Hommes

46 408 €

Femmes

39 283 €

### Moyenne globale

45 460 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 45 547 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 41 887 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 39 283 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 45 460 €

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

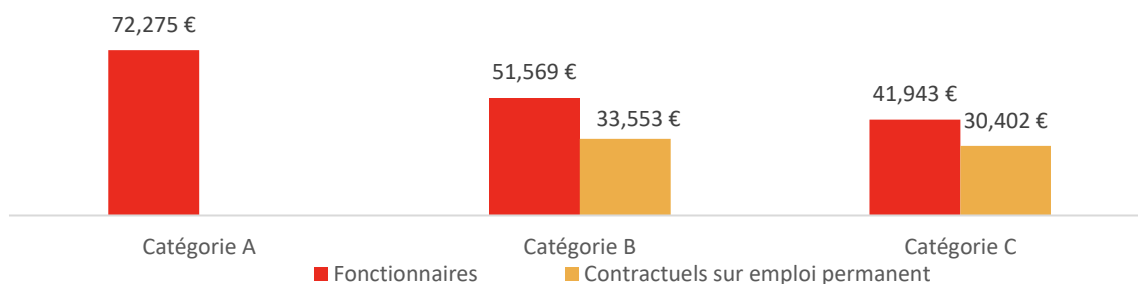
Catégorie A -21,3%

Catégorie B -38,5%

Catégorie C -24,5%

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



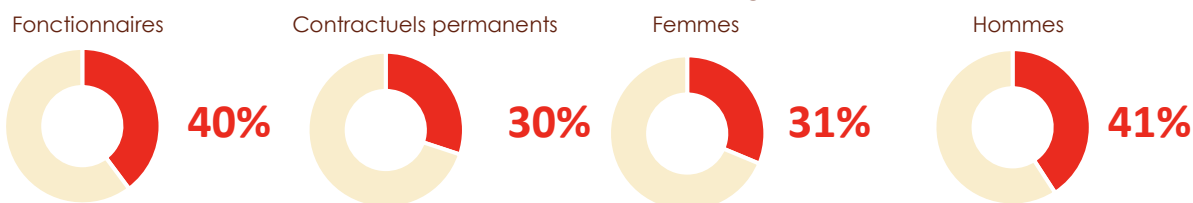
## Primes (Emplois permanents)

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

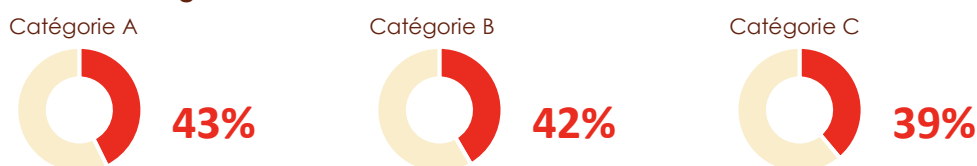
Rémunération statutaire	61 954 883 €	59%
Primes	41 988 649 €	40%
SFT	920 211 €	1%
HSC	55 082 €	0%
NBI	742 756 €	1%
IR	5 797 €	0%

Rémunération annuelle brute : **105 667 378 €**

### 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	53 689 €	57 852 €	38 552 €	s	31 400 €	32 309 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	77 896 €	78 243 €	40 988 €	55 857 €	39 675 €	44 039 €
Médico-sociale	s	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	s	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	62 295 €	61 119 €	37 576 €	39 856 €	31 987 €	31 830 €
Moyenne toute filière	62 089 €	75 329 €	38 526 €	53 350 €	34 444 €	42 892 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	34,5%	44,9%	26,9%	43,5%	30,8%	39,8%

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

	Nb h.		Nb h.
Administrative	1,05	Femmes	0,6
Incendie secours	0,56	Hommes	0,5

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	12 421 €	8 401 €	6 202 €	14 887 €	8 153 €	6 631 €
Incendie secours						
Médico-sociale	S					
Sociale	S					
Technique	19 497 €	8 373 €	5 430 €	18 020 €	9 214 €	5 725 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			5 509 €			5 377 €
Incendie secours						1 475 €
Médico-sociale						
Sociale						
Technique	10 348 €	8 064 €		15 365 €	9 740 €	5 370 €

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	-2 465 €	248 €	-428 €			132 €	11 €	-8 €	-12 €			
Technique	1 477 €	-841 €	-295 €	-5 017 €	-1 676 €		-16 €	-23 €	-15 €			7 €

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 : **septembre 2024**  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1



# FOCUS RASSCT 2023

## Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

244

32,8%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

6 438

159

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

26

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	0	1	0%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	203	20	223	91%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	19	1	20	8%
<b>Ensemble</b>	<b>223</b>	<b>21</b>	<b>244</b>	

### Selon le genre

Femmes 8,6%

Hommes 91,4%

### Selon la catégorie

Cat A 1,6%

Cat B 3,7%

Cat C 94,7%

Taux d'absentéisme

0,8%

Taux d'exposition

6,8%

Taux de fréquence

6,8%

Indice de gravité

40,5

## Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

15

33,3%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

493

9

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

33

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	1	1	7%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	8	1	9	60%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	5	0	5	33%
<b>Ensemble</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	

### Selon le genre

Femmes 13,3%

Hommes 86,7%

### Selon la catégorie

Cat A 13,3%

Cat B 13,3%

Cat C 73,3%

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,4%

Taux de fréquence

0,4%

Indice de gravité

53,2

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

3

Nombre de jours d'absence

94

Nombre de jours par maladie

31

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	3	3	100%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	

▸ Selon le genre

Femmes 0,0%

Hommes 100,0%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,1%

Taux de fréquence

0,1%

Indice de gravité

47,0

## 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	23	45
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	1
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

63

4 en ETPR

Assistants de prévention*	47	Médecins de prévention**	1
Conseillers de prévention*	9	Infirmiers**	3
ACFI*	0	Autres personnels*	7

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR



## Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

193

3 125 877 €

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 €	126	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	20 487 €	67	306 €
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...)	3 105 390 €		

## Documents et démarches de prévention

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

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

18

### Nombre de réunions du FSSSCT

3

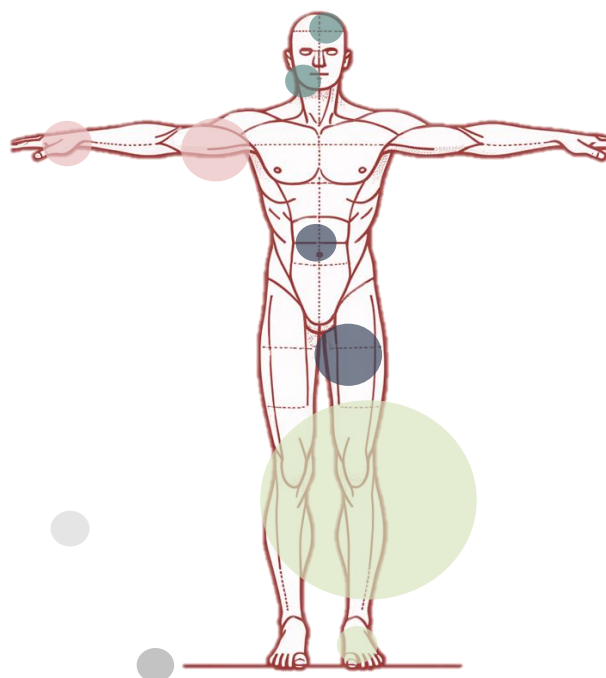
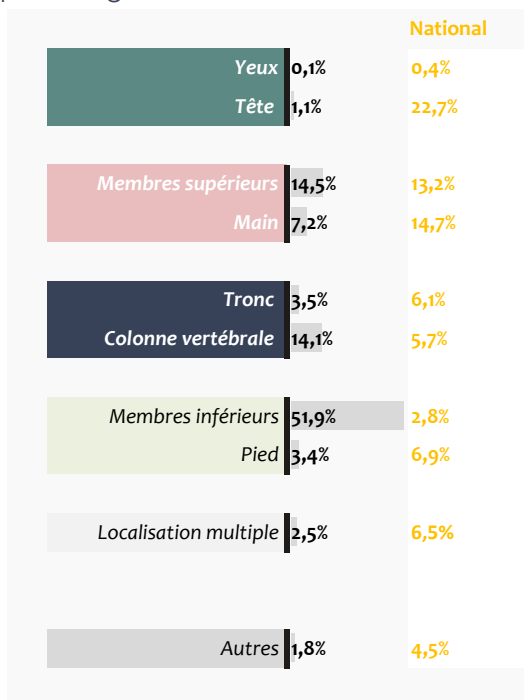
17  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## 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

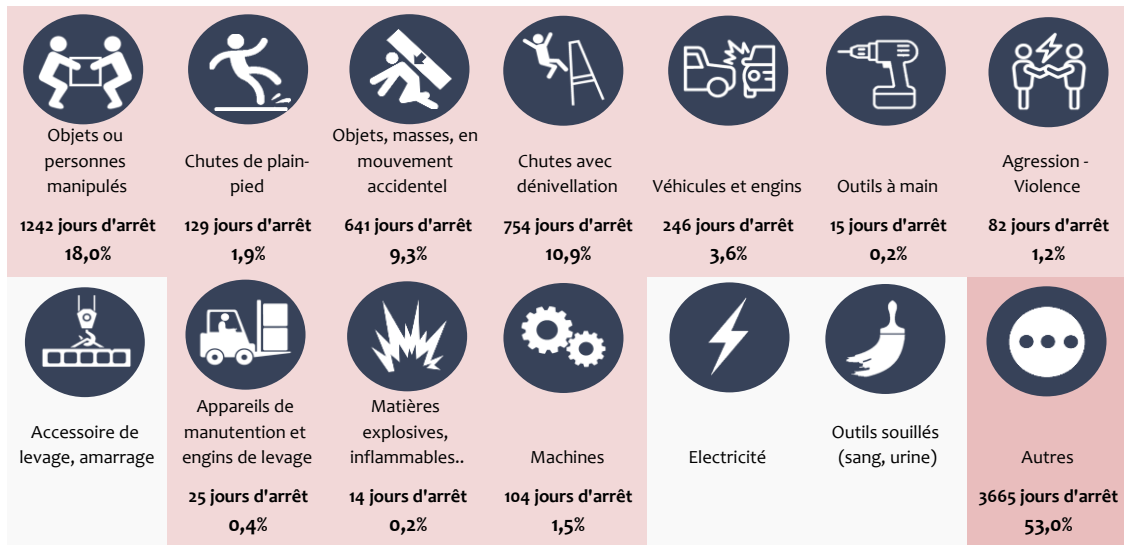


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail

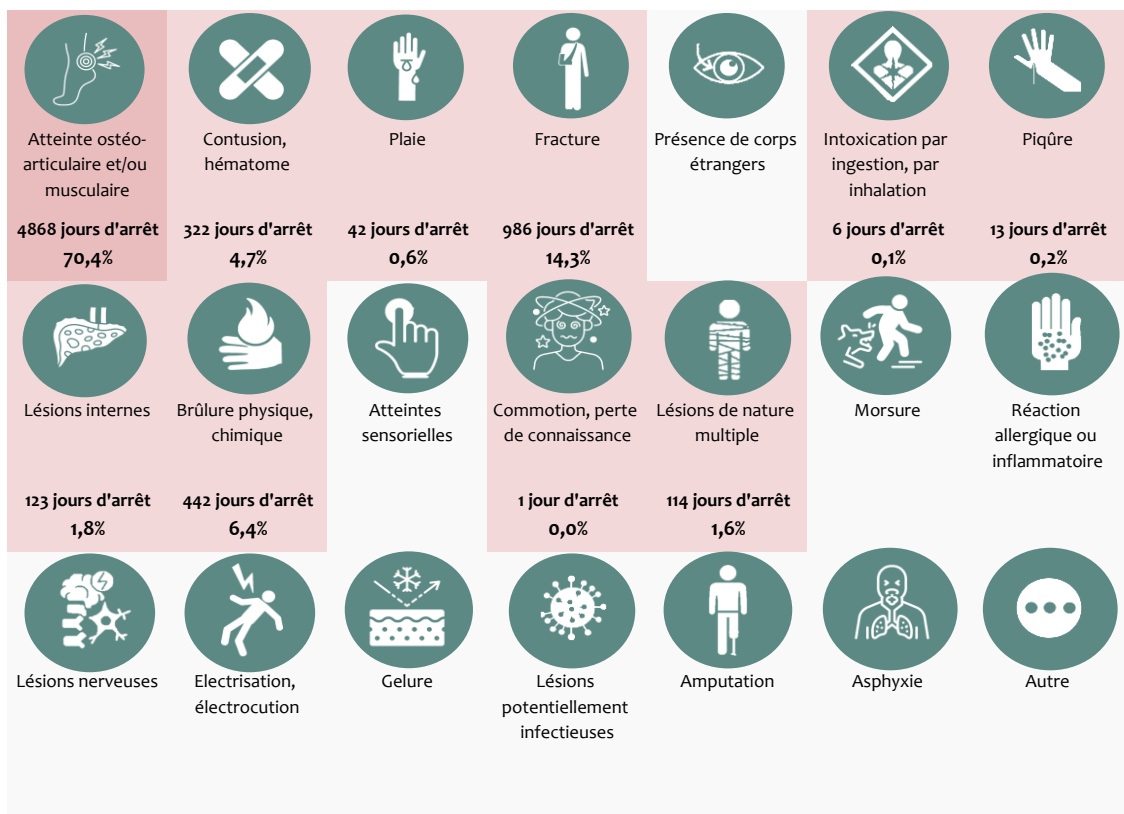


- ▶ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 51,9% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



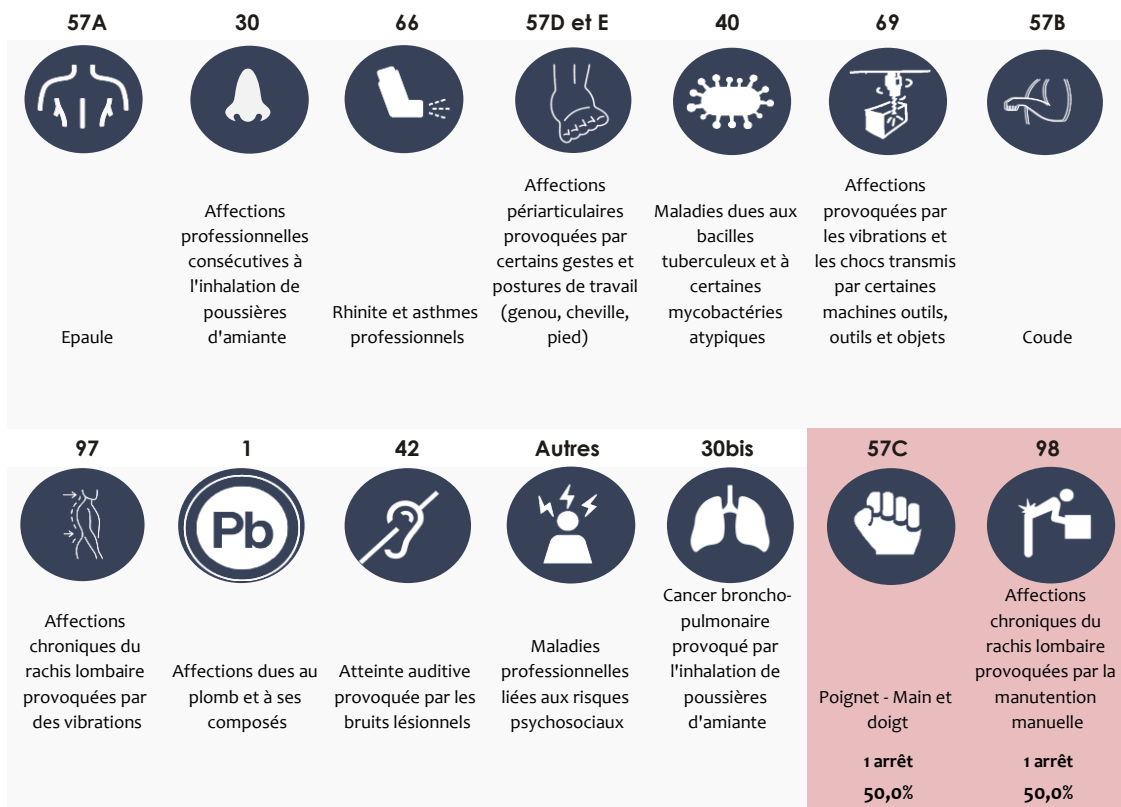
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (70,38% des jours d'arrêts)

## Les maladies professionnelles

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



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



► Le principal type de maladie professionnelle est le poignet, la main ou le doigt (50% des 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	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	5
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	✓

## — 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 : **septembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1