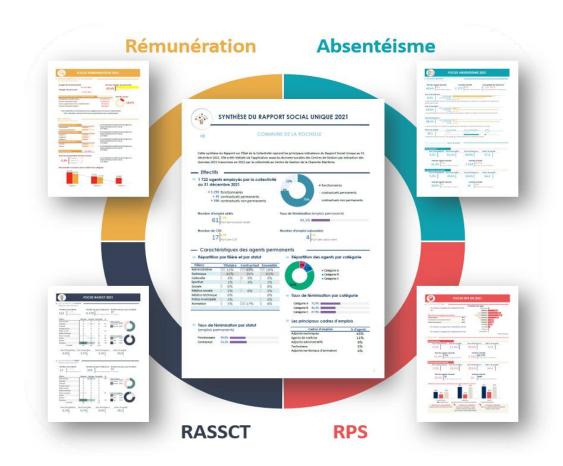
Les SYNTHESES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



SYND MIXT DU PAYS DE RENNES

2023



Date de publication : 21/05/2024 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

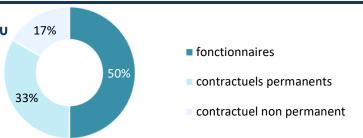


SYND MIXT DU PAYS DE RENNES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

Effectifs

- 6 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023
 - > 3 fonctionnaires
 - > 2 contractuels permanents
 - > 1 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)

80,0%

Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroisssement

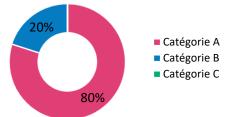


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	33%	50%	40%
Technique	67%	50%	60%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie B 100,0%	75	Catérania A	
,	. /5	Categorie A	
	10	Catégorie B	
Catágorio C		Catégorie C	

Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

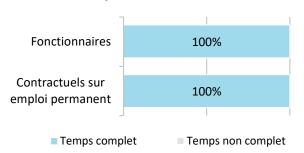
Fonctionnaire	100,0%
Contractuel	50,0%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	60%
Attachés	20%
Rédacteurs	20%

Temps de travail des agents permanents

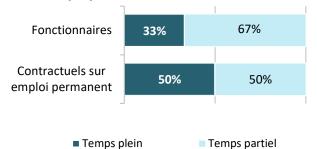
 Répartition des agents à temps complet ou non complet



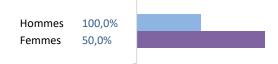
 Les filières les plus concernées par le temps non complet

- Fillere Fonctionnaire Fillere Contractue

 Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



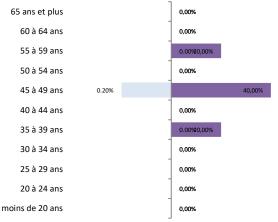
Pyramide des âges

 En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,8
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	47,5

Pyramide des âges



■ Hommes ■ Femmes

Équivalent temps plein rémunéré

⇒ 5,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires> Contractuels sur emploi permanent> Contractuels sur emploi non permanent

2,4 1,9 1,0 Répartition des ETPR permanents par catégorie
Catégorie A
Catégorie B
0,9
3,4

Catégorie C 0,0

Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

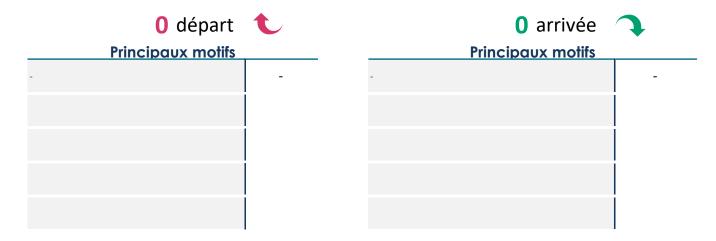
Mouvements

Evolution des effectifs permanents

5* Variation des effectifs 0,0% Taux de rotation 5

agents au 31/12/2022 31/12/2023

*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés



collectivité

au sein de la collectivité

Évolution professionnelle

- Part des agents avec avancement d'échelon 33,3%
- Part des agents avec avancement de grade 0,0%
- Part des agents avec promotion interne 0,0%
 - **Sanctions disciplinaires**

osanction 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

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

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée

- Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

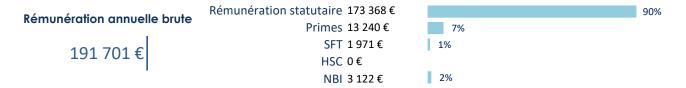
-

Budget et rémunérations

→ Les charges de personnel représentent 60% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	539 552 €	Charges de personnel*	324 965 €	Soit 60,23 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

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

	Catc	Solic A	categorie b		categorie e	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	-	S	S	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	S	S	-	-	-	-
Moyenne toute filière	S	S	S	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

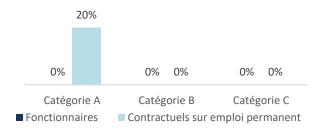
→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emploi permanent	19,86%
Emplois permanents	6,91%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

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



⇒ - heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

Absences

- En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire
- En moyenne, 47 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,47%	12,88%	6,63%	2,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,47%	12,88%	6,63%	2,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,47%	12,88%	6,63%	2,19%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

→ 66,67 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail Type d'accident Genre Catégorie 0% 0% 0% Trajet Service Femmes Catégorie A Catégorie B Catégorie C

Handicap Prévention et risques professionnels 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. Aucun agent affecté à la prévention Dépenses en matières de prévention : 0€ Nombre de BOETH sur emploi permanent Dépenses pour l'amélioration des Formations habilitations conditions de travail Part des BOETH sur emploi permanent Existence d'un document unique (DUERP) 0% Genre Existence d'un plan de prévention des Femmes risques psychosociaux Hommes Existence d'une démarche de prévention des TMS Statut 0% Existence d'une démarche de Titulaire prévention des risques cancérogènes Contractuel (CMR) permanent Existence d'un registre de santé et de Catégorie sécurité au travail Catégorie A Adhésion à un contrat d'assurance Catégorie B pour la gestion du risque maladie Catégorie C

Formation

→ 80% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 75,0%

Hommes 100,0%

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

Répartition selon le type de formation

Formation d'intégration

0%

personnelle

0%

Formation de

perfectionnement

> 1 jour par agent

Formation de professionnalisation

100%

Préparations aux concours

et examens

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0.0%

Le budget consacré à la formation est de

Répartition des dépenses par organisme

Répartition des jours de formation par o	rganisme
CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
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	-	992 €
Nombre de bénéficiaires	-	3

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	\checkmark
Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion	×
Prestations servies par l'intermédiaire d' une association nationale	×
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	\checkmark

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	#DIV/0!
Sur mot d'ordre uniquement local	#DIV/0!
Non précisé, autres	#DIV/0!

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

ies ilisialice	MOLLIDIE de Legillolis (
	CST
	CAP
	CCP

Précisions méthodologiques

¹Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels 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 :

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

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaires d'absence

Nombre d'agents au 31/12/2023 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.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales:

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : mai 2024 Version 1

FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme

Part des agents absents

Nombre d'arrêts

Coût global de l'absence*

20 608 € Nombre de jours d'absence 3,82% des dépenses de fonctionnement

6.0%

14.0%

*Nb de jours d'absence total $extbf{X}$ le coût moyen journalier d'un agent permanent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

6,6%

Compressible Non compressible

0.0% Autres 0.0%

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

60,0%

Compressible

0.0% Autres

Le taux d'exposition est de 60 %, cela signifie que 60 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

140,0%

Compressible Non compressible

0.0% 0.0%

Le taux de fréquence est de 140 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 140 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

Compressible

Non compressible

17,3

17,29

0,00

0,00

L'indicateur de gravité est de 17, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 17 jours.

Données absentéisme selon le statut

Fonctionnaires

Taux d'abse	ntéisme	Taux d'expos	ition	Taux de fréqu	ence	Indice de gra	vité
2,5%		33,3%		100,0%		9,0	

Part des agents absents

Nombre d'arrêts

Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

	Taux d'abse	entéisme	Taux d'exposi	tion	Taux de fréq	uence	Indice de gra	vité
Ī	12,9%		100,0%		200,0%	•	23,5	

Part des agents absents

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

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			Le taux d'absentéisme
60 à 64 ans			le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec
55 à 59 ans	0,0%	0,0%	22,47%
50 à 54 ans			,
45 à 49 ans	3,6%	66,7%	
40 à 44 ans			Le taux d'exposition le
35 à 39 ans	22,5%	100,0%	plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 100%
30 à 34 ans			33 a 39 ans avec 100%
25 à 29 ans			
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	6,6%	140,0%	60,0%	17,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fo	nct	ion	nai	rac
U	IICL	IUII	пат	ıcs

Pour maladie ordinaire 3 jours d'arrêt par agent absent

Pour accidents du travail imputables au service

Aucun arrêt

Pour accidents du travail imputables au trajet

Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire 2 jours d'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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme
 Taux d'exposition
 Taux de fréquence
 140,0%

Gravité 17,3 jours par arrêt

3 agents absents pour maladie ordinaire1 fonctionnaire2 contractuels permanents

Part des agents absents

60,0% Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

, |12

Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires Contractuels permanents **33,33% 100,00%**

Selon le genre

Femmes Hommes **50,00% 100,00%**

> Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	3,6%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	22,5%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 22,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

→ Taux d'absentéisme
 → Taux d'exposition
 → Taux de fréquence
 O,0%

Gravité 0,0

O agent absent suite à des acccidents (service ou trajet)

Part des agents absents

0,0%

0

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0

0

Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires Contractuels permanents 0,00%

Selon le genre

Femmes Hommes 0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%Taux d'exposition 0,0%
- > Taux de fréquence 0,0%
- Gravité 0,0
- O agent absent

Part des agents absents

0,0%

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

)

0

Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

0,00%

0,00%

Contractuels permanents

Selon le genre

Femmes 0,00%

Hommes 0,00%

> Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%Taux d'exposition 0,0%
- > Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

0,0%

0

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

0,0%



Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme
- 2,2%
- > Taux d'exposition
- 0,3%
- > Taux de fréquence
- 0,3%
- Gravité
- 8,0
- 1 agent absent

Part des agents absents

100,0%

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1

S

Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes Hommes **100,00%**

> Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

100,0% Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 8

Zoom sur les accidents de travail

Moins de 20 ans

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

0,0% Nomb

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

3 "groupes d'abences" identifiés

1/Absences compressibles

2/Absences médicales

3/ Absences globales

Maladie ordinaire et accidents du travail Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

e, Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)	
/	
(Nombre d'agents au 31/12 x 365)	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	Note de lecture
(Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	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	Note de lecture
(Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	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	Note de lecture
Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	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 : mai 2024 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

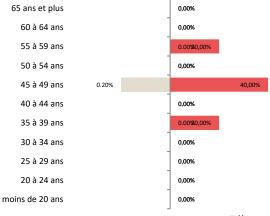
> En moyenne, les agents de la collectivité ont 48

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,8
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	47,5

- > En moyenne, les fonctionnaires ont 51 ans
- > En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 43 ans

Pyramide des âges



■ Hommes ■ Femmes

Absences

Fonctionnaires

Taux d'abse	entéisme	Taux d'exposi	ition	Taux de fréq	uence	Indice de gro	ıvité
2,5%		33,3%		100,0%		9,0	

Part des agents absents

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité	
12,9%	100,0%	200,0%	23,5	

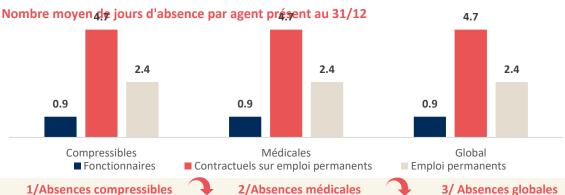
Part des agents absents

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

94

Nombre de jours d'absence

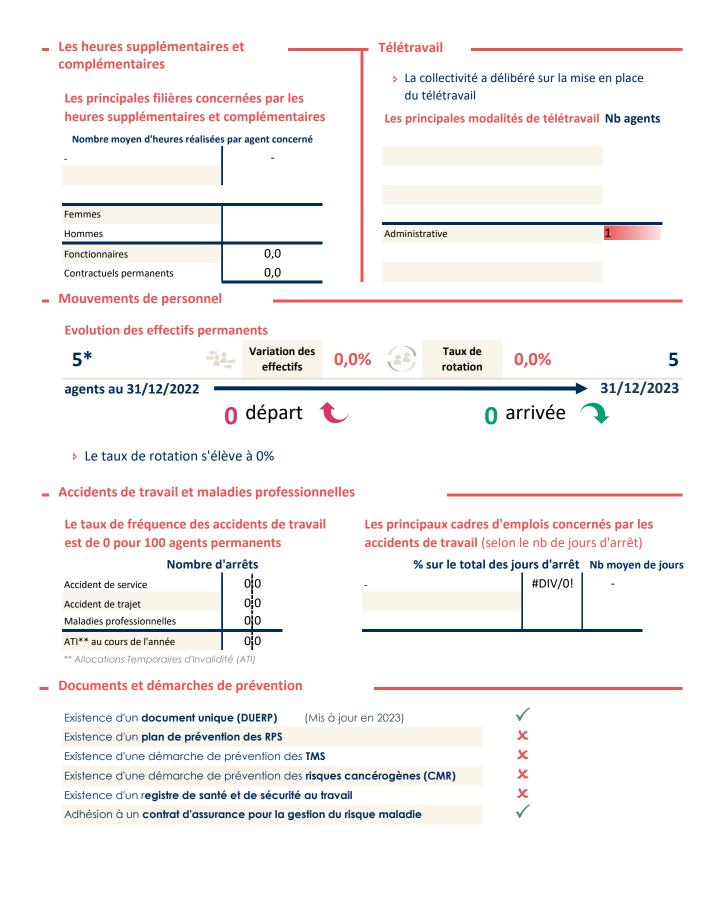


1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*



Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation





Prévention



Dépenses liées à la prévention

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

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle



des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

0

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

U

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

1

0

Nombre de signalements

professionnelle

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

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de service			
Sur mot d'ordre national	0	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-		
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	-		
Non précisé, autres	0				

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



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

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

Réalisation

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



Date de publication : mai 2024 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

 Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

539 552 €

Charges de personnel

324 965 €

Part des charges de personnels

60,2% 21,5% Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent		Part des p	rimes
Rémunérations annuelles brutes	191 701 €		
Primes et indemnités versées	13 240 €		6.00/
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	0 €		6,9%
Nouvelle Bonification Indiciaire	3 122 €		

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

, **Rémunérations** (Emplois permanents)



- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 52 102 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 0 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 45 911 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 44 582 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A +20%

Catégorie B -

Catégorie C -

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

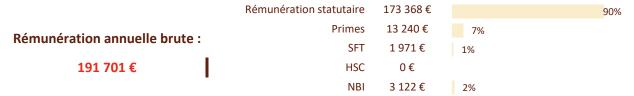
Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



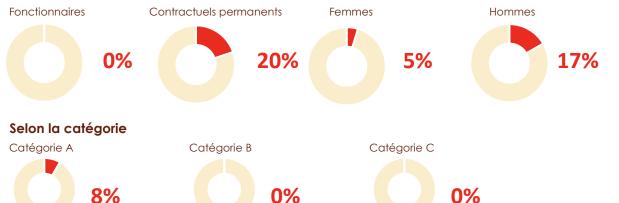
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

, **Primes** (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



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



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	S	-	S	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	S	S	-	-	-	-
Moyenne toute filière	49 470 €	s	S	-	-	-
		•				
	Catégorie A		Catégorie B		Catég	orie C
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part des primes	5,9%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires Nb h.

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 : mai 2024

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

Version 1

FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents



Nombre de jours d'absence Nombre de jours par accident



Nombre d'agents arrêtés en moyenne

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

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

 Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents



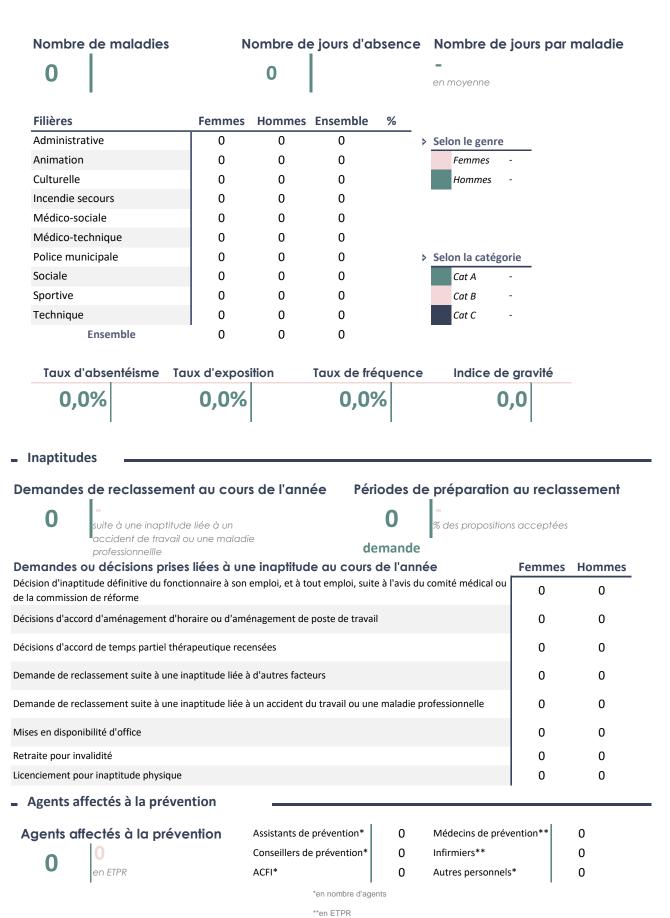
Nombre de jours d'absence Nombre de jours par accident



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

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

Les maladies professionnelles



Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0



Dépenses liées à la prévention

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

■ Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP)	(Mis à jour en 2023)	\checkmark	
Existence d'un plan de prévention des risque s	s psychosociaux	X	
Existence d'une démarche de prévention des	s TMS	x	
Existence d'une démarche de prévention des	risques cancérogènes (CMR)	X	
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

0

Nombre de réunions du FSSSCT

0

Nb de jours cumulés d'activité des représentants Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

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



Entretien, nettoyage et rangement



Services aux personnes - Travail social



Travail administratif



Intervention, secours, lutte contre l'incendie



Espaces verts



Collecte des ordures ménagères



Préparation et rangement de chantiers (voirie)



Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie)



Réparation et fabrication (bâti, vehicule)



Restauration



Entretien physique et sportif



Coordination, contrôle, surveillance



Maintenance eau et assainissement



Magasinage et stockage

Section 2010 Sections



Affaires culturelles



s Funéraires



Autres activités

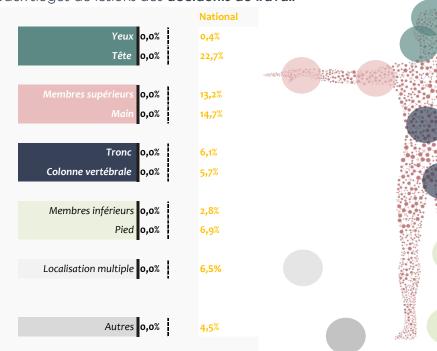


Trajet (domicile/travail)



Déplacement de missions

Principaux sièges de lésions des accidents de travail



Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





Chutes de plain-

pied

mouvement

accidentel



Chutes avec dénivellation



Véhicules et engins



Outils à main



Agression -Violence



Accessoire de levage, amarrage



Appareils de manutention et engins de levage



Matières explosives, inflammables..



Machines



Electricité



Outils souillés (sang, urine)



Autres

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



Atteinte ostéoarticulaire et/ou musculaire



Contusion. hématome



Plaie



Fracture



Présence de corps étrangers



Intoxication par ingestion, par inhalation



Piqûre



Lésions internes



Brûlure physique, chimique



Atteintes sensorielles



Commotion, perte Lésions de nature de connaissance



multiple



Morsure



Réaction allergique ou inflammatoire



Lésions nerveuses



Electrisation, électrocution



Gelure



Lésions potentiellement infectieuses



Amputation



Asphyxie



Autre

Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles



nettoyage et rangement



Services aux personnes - Travail social



Travail administratif



Intervention, secours, lutte contre l'incendie



Espaces verts



Collecte des ordures ménagères chantiers (voirie)



Préparation et rangement de



Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie)



Réparation et fabrication (bâti, vehicule)



Restauration



Entretien physique et sportif



contrôle, surveillance



Maintenance eau et assainissement



Magasinage et stockage



Affaires culturelles



Funéraires



Autres activités



Trajet (domicile/travail)



Déplacement de missions

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





Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières

66

d'amiante

provoquées par certains gestes et postures de travail Rhinite et asthmes (genou, cheville, professionnels pied)

57D et E



bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques

40

Maladies dues aux provoquées par les

57B



Affections vibrations et les chocs transmis par certaines machines outils, outils et objets

69

Coude



Epaule

Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations



Affections dues au plomb et à ses composés

42

Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels

Autres

Maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux

30bis

Cancer bronchopulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante

57C

Poignet - Main et doigt



chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	×
Existence d'un diagnostic RPS	×
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	x
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	x
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	×
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	×
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	×
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 : mai 2024 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

Version 1