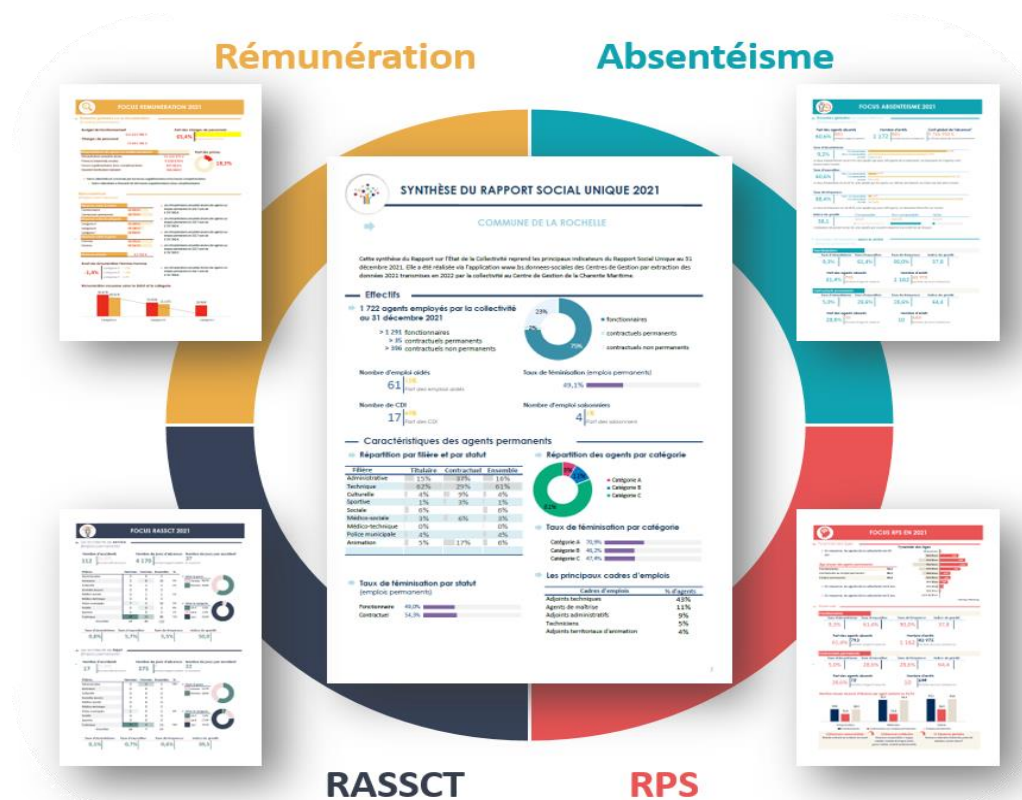


Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



DEPARTEMENT DE COTE D OR

2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



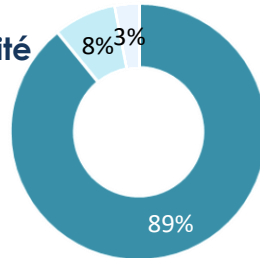
DEPARTEMENT DE COTE D OR

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Côte d'Or.

Effectifs

➔ **2 253 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 2 008 fonctionnaires
- > 177 contractuels permanents
- > 68 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

61,1%

Nombre de CDI

17 | 10%
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

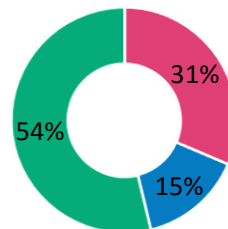
25 | 1%
Part des saisonniers (Tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	36%	29%
Technique	52%	27%	50%
Culturelle	2%	2%	2%
Sociale	13%	27%	14%
Médico-sociale	4%	8%	5%
Médico-technique	1%	1%	1%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 78,3%

Catégorie B 61,2%

Catégorie C 51,0%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,5%

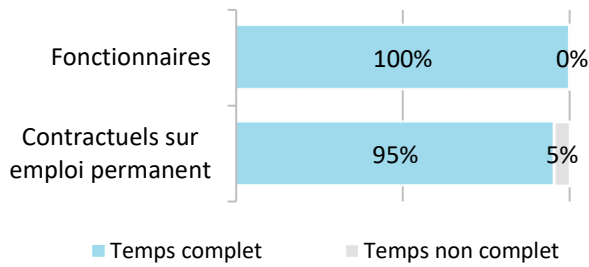
Contractuel 79,1%

➔ Les principaux cadres d'emplois

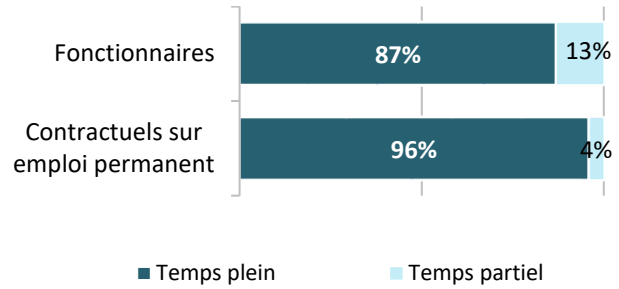
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	19%
Adjointes administratifs	14%
Adjointes techniques	14%
Assistants socio-éducatifs (Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017)	13%
Rédacteurs	7%

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



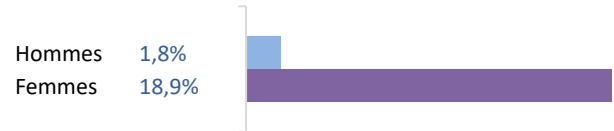
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	1%	Médico-technique	100%
Technique	0%	Médico-sociale Sociale	33%
			2%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



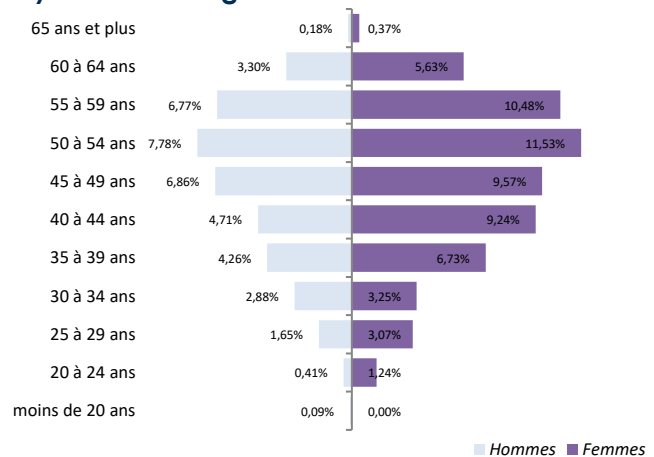
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,6
Contractuels sur emploi permanent	36,0
Emplois permanents	47,5

➔ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 2167,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	1 937,7
> Contractuels sur emploi permanent	176,5
> Contractuels sur emploi non permanent	52,9

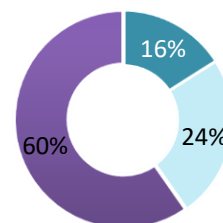
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	634,9
Catégorie B	319,8
Catégorie C	1 159,6

— Positions particulières

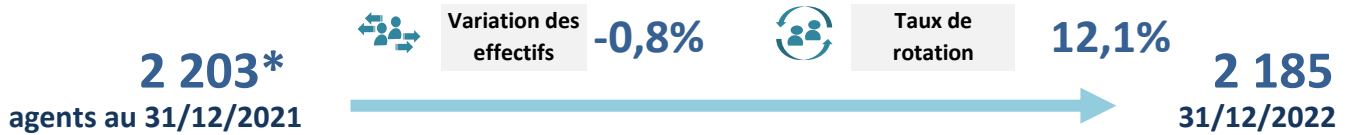
6,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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

275 départs

257 arrivées

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	31%
Départ à la retraite	27%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démision	9%
Mutation (changement de collectivité)	9%

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Remplaçants	24%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	11%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

50,4%

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

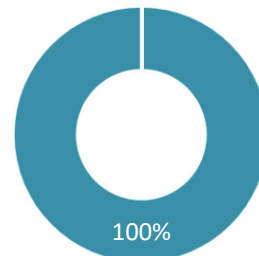
Part des agents avec avancement de grade

9,3%

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

2,1%



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

8 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	5	2
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	1

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)

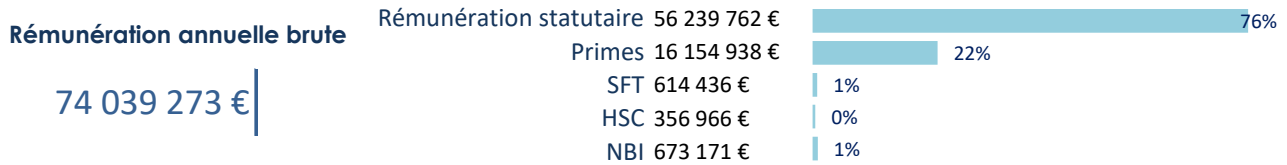
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 21% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 304 €	38 397 €	34 671 €	28 097 €	27 978 €	24 891 €
Animation	-	-	-	s	-	-
Culturelle	55 990 €	-	33 180 €	s	27 218 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	51 278 €	40 611 €	20 562 €	s	-	s
Médico-technique	44 297 €	s	37 311 €	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	41 272 €	31 846 €	35 361 €	s	s	s
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	60 346 €	43 332 €	37 968 €	29 238 €	29 099 €	26 685 €
Moyenne toute filière	48 325 €	36 557 €	35 670 €	28 689 €	28 797 €	26 221 €

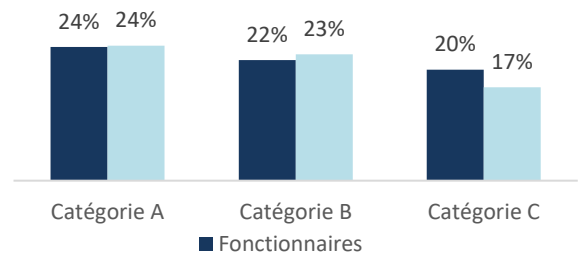
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,82 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,79%
Contractuels sur emploi permanent	22,17%
Emplois permanents	21,82%

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



⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 13 630,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

⇒ 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

⇒ 18 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

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

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

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,62%	2,47%	4,44%	0,78%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,90%	2,47%	6,54%	0,78%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,66%	2,98%	7,28%	0,78%

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

➔ 39,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

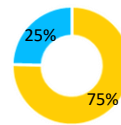
➔ 126 accidents du travail déclarés

5,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

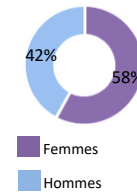
22 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 76% des accidents du travail concernent la filière Technique

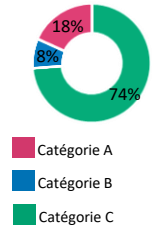
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Technique Administrative Sociale Médico-sociale

Handicap

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

Nombre de BOETH sur emploi permanent

200 | 9,2%
Part des BOETH sur emploi permanent

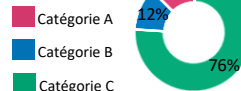
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 68 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

315 994 € 90 280 € 406 274 €

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 cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

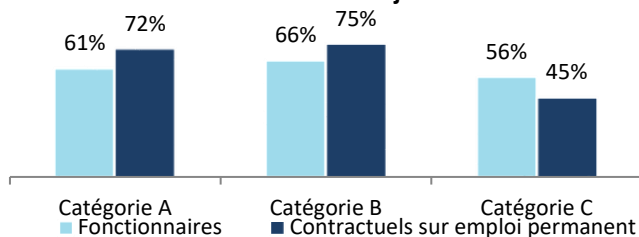
Formation

➔ **60% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

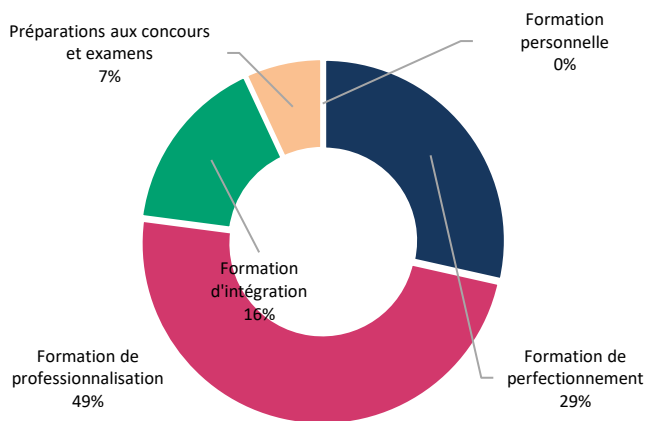
Femmes 56,2%

Hommes 65,6%

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 1 352 051 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	41,3%
Autres organismes	27,4%
Formation des apprentis	2,1%
Frais de déplacement	29,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	61,6%
Autres organismes	22,8%
Collectivité	15,6%
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	-	116 €
Nombre de bénéficiaires	-	431

L'action sociale

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

Relations sociales

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

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

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

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	3
CCP	1

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : décembre 2023

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2022

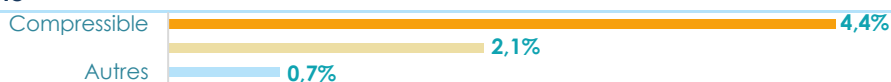
Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (Emplois permanents)



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

115,6%



Le taux d'exposition est de 116 %, cela signifie que 116 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

75,2%



Le taux de fréquence est de 75 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 75 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

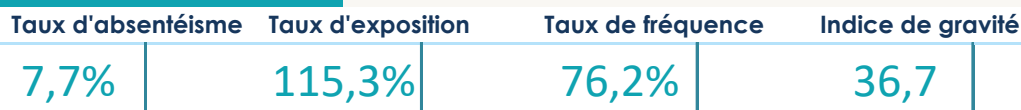
35,3



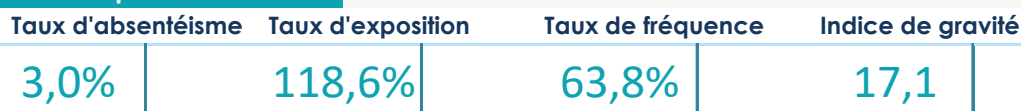
L'indicateur de gravité est de 35, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 35 jours.

Données absentéisme selon le statut (Emplois permanents)

Fonctionnaires



Contractuels permanents



Données absentéisme selon les tranches d'âge

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	9,0%	108,3%
60 à 64 ans	8,0%	98,5%
55 à 59 ans	8,5%	94,4%
50 à 54 ans	5,3%	97,6%
45 à 49 ans	6,4%	118,4%
40 à 44 ans	8,0%	144,3%
35 à 39 ans	8,5%	137,1%
30 à 34 ans	5,7%	140,3%
25 à 29 ans	5,4%	128,2%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 9,04%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 144,26%

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	4,1%	67,2%	63,8%	22,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,3%	2,7%	2,9%	39,9
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,5%	0,6%	20,9
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,3%	0,3%	0,5%	376,0
Pour congé de maladie longue durée	0,9%	0,1%	1,0%	3 681,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,7%	0,6%	1,4%	417,2
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,2%	0,5%	0,3%	106,5
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,2%	1,3%	88,9
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	1,9%	1,3%	14,3

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	0,9 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,8 jour d'arrêt par agent absent

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,1%**
- ▶ Taux d'exposition **63,8%**
- ▶ Taux de fréquence **67,2%**
- ▶ Gravité **22,3 jours par arrêt**
- ▶ **1 394** agents absents pour maladie ordinaire
1302 fonctionnaires 92 contractuels permanents

Part des agents absents

63,8% | **1 394**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 469 | **32 787**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **64,84%** Contractuels permanents **51,98%**

Selon le genre

Femmes **68,24%** Hommes **56,82%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 7,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,3%**
- ▶ Taux d'exposition **3,5%**
- ▶ Taux de fréquence **3,3%**
- ▶ Gravité **36,7 jours par arrêt**
- ▶ **77** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
70 fonctionnaires 7 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

3,5% | **77**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

72 | **2 644**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **3,49%** Contractuels permanents **3,95%**

Selon le genre

Femmes **2,92%** Hommes **4,47%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- › Taux d'absentéisme **1,8%**
- › Taux d'exposition **2,7%**
- › Taux de fréquence **1,3%**
- › Gravité **517,2 jours par arrêt**
- › **58** agents absents
58 fonctionnaires

2,7% | **58**
Nombre d'agents absents

28 | **14 482**
Nombre d'arrêts
Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le statut

Fonctionnaires **3,24%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **3,45%** | Hommes **2,24%**

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

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

› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 3,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,4%**
- › Taux d'exposition **2,6%**
- › Taux de fréquence **3,2%**

Part des agents absents

2,6% | **57**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **2 998**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,4%**
- › Taux d'exposition **42,5%**
- › Taux de fréquence **0,0%**

Part des agents absents

42,5% | **928**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **2 905**

Précisions méthodologiques

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

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

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,8%**
- › Taux d'exposition **0,1%**

Part des agents absents

27,9% | **19**
Nombre d'agents absents

- › Taux de fréquence **0,1%**
- › Gravité **8,8**
- › **19** agents absents

Nombre d'arrêts
22 | **195**
 Nombre de jours d'absence

› **Part des agents absents**

Selon le genre

Femmes **25,64%** Hommes **31,03%**

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

65 ans et plus	
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	0,7%
25 à 29 ans	0,7%
20 à 24 ans	1,3%
Moins de 20 ans	1,1%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,7%**
- › Taux d'exposition **0,1%**
- › Taux de fréquence **0,1%**
- › Indice de gravité **7,8**

Part des agents absents

26,5% | **18**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **164**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,1%**
- › Taux d'exposition **0,0%**
- › Taux de fréquence **0,0%**
- › Indice de gravité **31,0**

Part des agents absents

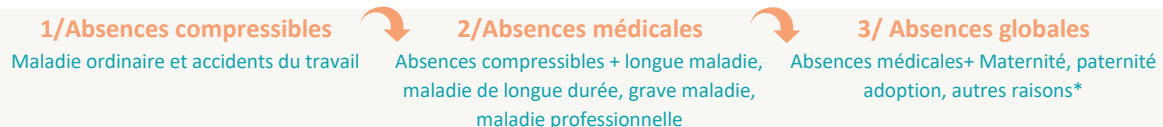
1,5% | **1**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **31**

Précisions méthodologiques

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

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

› **3 "groupes d'absences" identifiés**



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

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<i>Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.</i>

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.</i>
Taux de fréquence	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<i>Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent</i>
Gravité	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

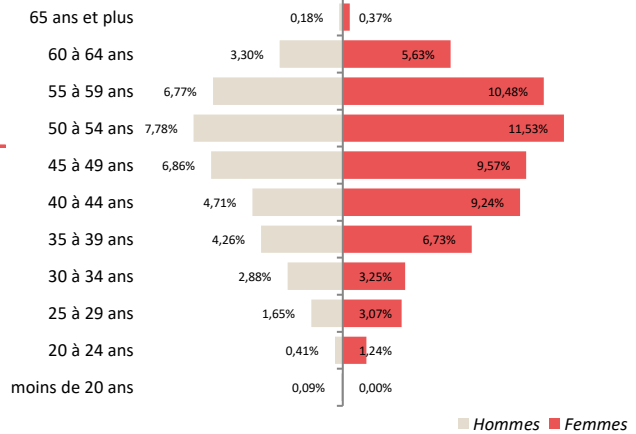
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,6
Contractuels sur emploi permanent	36,0
Emplois permanents	47,5

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 36 ans

Pyramide des âges



Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
7,7%	115,3%	76,2%	36,7

Part des agents absents
115,3% | **2 316**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
1 531 | **56 145**
Nombre de jours d'absence

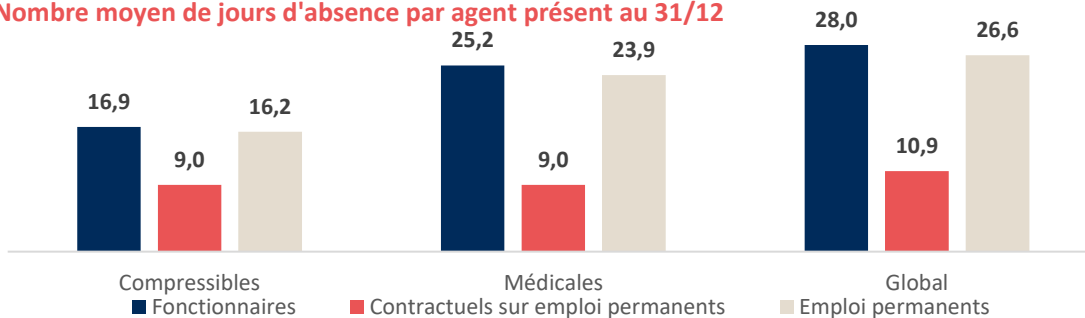
Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,0%	118,6%	63,8%	17,1

Part des agents absents
118,6% | **210**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
113 | **1 927**
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

- Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné

Technique	11,6
Administrative	1,6
Culturelle	1,2
Femmes	1,4
Hommes	13,3
Fonctionnaires	6,6
Contractuels permanents	2,0

Télétravail

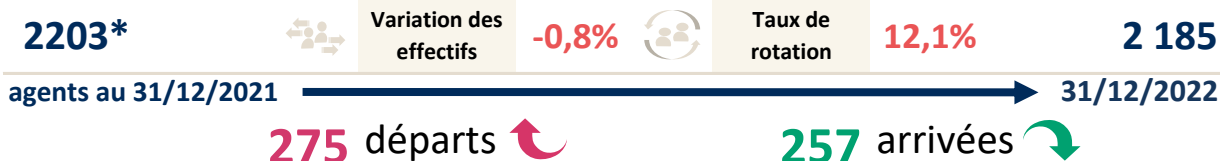
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

Administrative	397
Sociale	177
Technique	139

- Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 12,1%

- Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 3,3 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	60,0
Accident de trajet	12,0
Maladies professionnelles	6,0
ATI** au cours de l'année	3,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	47,3%	53
Adjoints techniques des établissements	22,1%	11
Assistants socio-éducatifs (Décret n° 2013-1211)	9,7%	21

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2022)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

894

90 280 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

315 994 €

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	1 550 €	15	103 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	88 730 €	879	101 €
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...)	315 994 €		

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

103

4,7%

des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	27	10
Catégorie B	15	3
Catégorie C	35	13

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	1
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	1

- 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	2,7	0	0,9
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	10,5	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	1,4	0	0,5
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0,5	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0,9	0	0

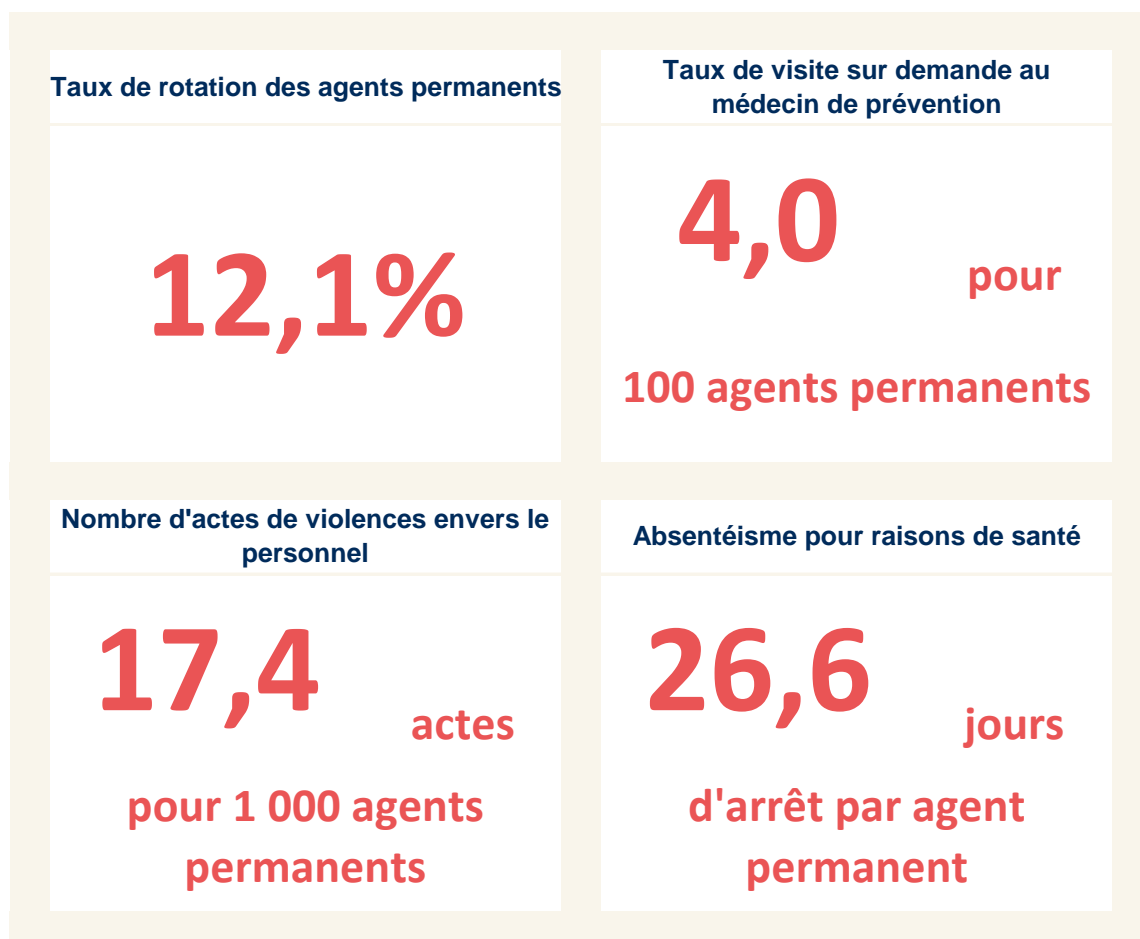
- Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services	
Sur mot d'ordre national	0	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	6 612
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	5 876
Non précisé, autres	153		88,9%

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



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

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

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le

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



Date de publication : **décembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2022

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

513 789 641 €

Charges de personnel

107 920 769 €

Part des charges de personnels

21,0% | 20,3%
Moyenne de la strate (2021)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	74 039 273 €
Primes et indemnités versées	16 154 938 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	356 966 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	673 171 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 13 630 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	35 285 €
Contractuels permanents	32 107 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 35 285 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	46 584 €
Catégorie B	35 066 €
Catégorie C	28 675 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 675 €

Moyenne selon le genre

Hommes	35 127 €
Femmes	34 949 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 34 949 €

Moyenne globale 35 019 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 35 019 €

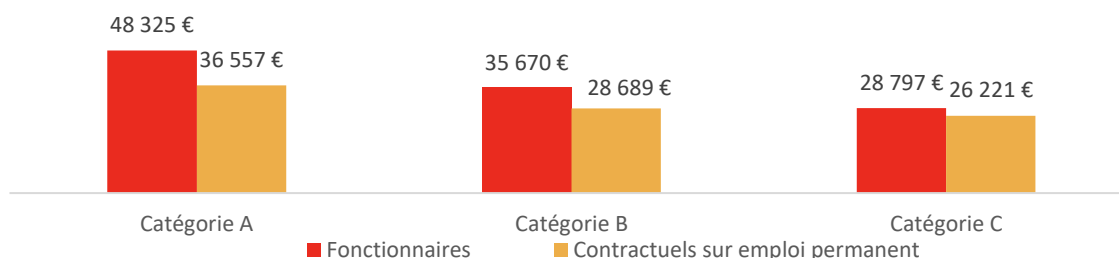
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-27,8%
Catégorie B	-7,6%
Catégorie C	-6%

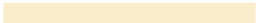




- L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

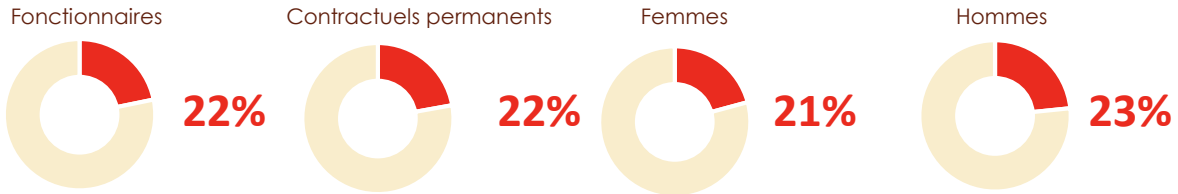


Primes (Emplois permanents)

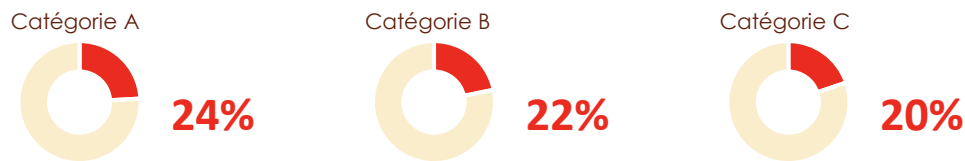
Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	56 239 762 €		76%
Rémunération annuelle brute :	Primes	16 154 938 €		22%
	SFT	614 436 €		1%
	HSC	356 966 €		0%
	NBI	673 171 €		1%
74 039 273 €				

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	46 950 €	57 347 €	34 335 €	33 596 €	27 956 €	26 956 €
Animation	-	-	-	S	-	-
Culturelle	44 717 €	S	32 769 €	32 988 €	26 294 €	28 013 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	50 429 €	42 630 €	20 824 €	-	S	-
Médico-technique	40 400 €	50 308 €	36 866 €	38 207 €	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	39 821 €	41 745 €	33 179 €	-	29 691 €	-
Sportive	-	-	-	S	-	-
Technique	52 817 €	60 094 €	36 184 €	37 277 €	27 799 €	29 715 €
Moyenne toute filière	43 853 €	56 034 €	34 025 €	36 616 €	27 857 €	29 532 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	22,1%	29,5%	21,0%	22,8%	19,0%	20,6%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Technique	11,59		1,4	
Administrative	1,58		13,3	
Culturelle	1,22			

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



Date de publication : **décembre 2023**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1



FOCUS RASSCT 2022

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

95

35,8%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

2 524

64

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

27

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	5	5	5%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	1%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	9	9	9%
Sportive	0	0	0	
Technique	44	36	80	84%
Ensemble	44	51	95	

Selon le genre

Femmes 53,7%

Hommes 46,3%

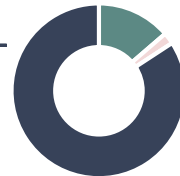


Selon la catégorie

Cat A 13,7%

Cat B 2,1%

Cat C 84,2%



Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

2,9%

Taux de fréquence

2,7%

Indice de gravité

39,9

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

31

58,1%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

273

13

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

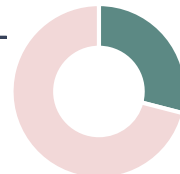
9

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	8	9	29%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	3%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	5	5	16%
Sportive	0	0	0	
Technique	8	8	16	52%
Ensemble	9	22	31	

Selon le genre

Femmes 71,0%

Hommes 29,0%



Selon la catégorie

Cat A 32,3%

Cat B 25,8%

Cat C 41,9%



Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,6%

Taux de fréquence

0,5%

Indice de gravité

20,9

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

17

Nombre de jours d'absence

2 440

Nombre de jours par maladie

144

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	1	0	1	6%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	9	7	16	94%
Ensemble	10	7	17	

Selon le genre

Femmes 58,8%
Hommes 41,2%

Selon la catégorie

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

Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

0,5%

Taux de fréquence

0,3%

Indice de gravité

376,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

3

33,3%

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

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

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

	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	1
Mises en disponibilité d'office	0	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

68

0

en ETPR

Assistants de prévention*

5

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

3

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

60

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

894

406 274 €

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	1 550 €	15	103 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	88 730 €	879	101 €
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...)	315 994 €		

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2022)	✓
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✗

- Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

7

Nombre de réunions du FSSSCT

3

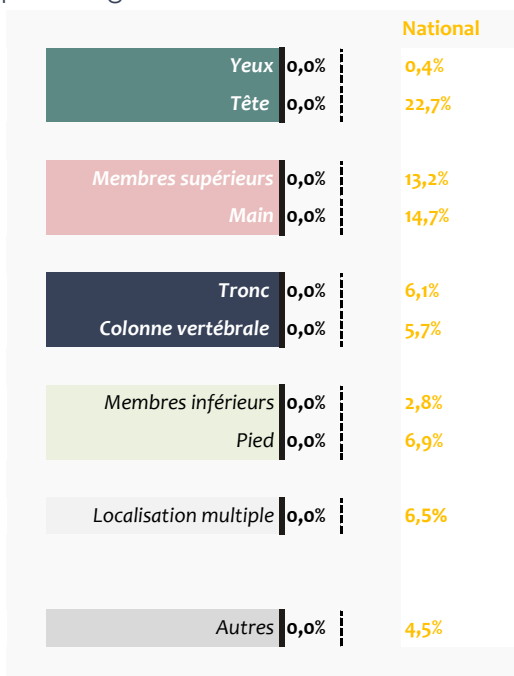
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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

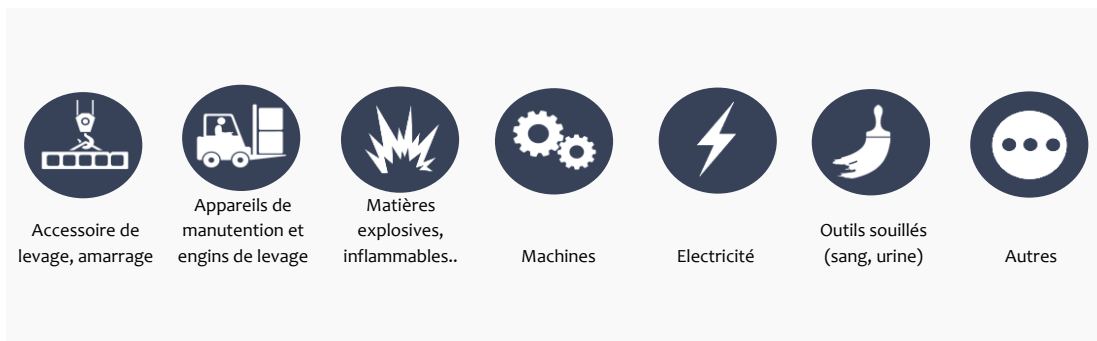


Principaux sièges de lésions des accidents de travail



Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





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



Les maladies professionnelles

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





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

<p>57A</p> <p>Epaule</p>	<p>30</p> <p>Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante</p>	<p>66</p> <p>Rhinite et asthmes professionnels</p>	<p>57D et E</p> <p>Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (genou, cheville, pied)</p>	<p>40</p> <p>Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques</p>	<p>69</p> <p>Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines outils, outils et objets</p>	<p>57B</p> <p>Coude</p>
<p>97</p> <p>Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations</p>	<p>1</p> <p>Affections dues au plomb et à ses composés</p>	<p>42</p> <p>Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels</p>	<p>Autres</p> <p>Maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux</p>	<p>30bis</p> <p>Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante</p>	<p>57C</p> <p>Poignet - Main et doigt</p>	<p>98</p> <p>Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle</p>

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	X
Existence d'un diagnostic RPS	X
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	X
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	X
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	X
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0

Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	X
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	X
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	X
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	X
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	X
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	X

— Réalisation

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



Date de publication : **décembre 2023**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Côte d'Or

Version 1