Commune de Mandeure
Séance du 30 janvier 2023

DÉLIBÉRATION N° 2023-01-30-02

Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal de la Ville de Mandeure

Objet de la délibération : Présentation du bilan social unique.

L'an deux mille vingt-trois le trente janvier dix-huit heures.

Date de convocation : le 23 janvier 2023.

Date de l'affichage et de la publication sur le site internet de la commune : le 1er février 2023.

Membres présents : Jean-Pierre HOCQUET, Jacques RACINE, Laurence LIARD, Gérard BOUCHÉ, Marilyn PERNOT, Bernard SALLIÈRES, Frédéric BOUCOT, Françoise FRANC, Jonathan GREINER, Camille JOURNOT, Evelyne COMBRES, Jean-Claude VERZELLONI, Colette RENARD, Rachid CHOUABI, Nathalie JEANNEROT (arrivée à 18h14), Stéphane LANGOLF, Nadine BERGER, Jean-Jacques CARILLON, Nuno MADEIRA, Pascal BRESADOLA, Paulette BRINGARD, Stéphane PODGORA.

Procurations : Dominique MOUGENOT à Jean-Pierre HOCQUET, Christian PERRIGUEY à Laurence LIARD.

Membres absents – excusées : Marie-Noëlle LOPEZ, Aurélie SAUVAGEOT, Priscilla CARRAY.

Secrétaire de séance : Marilyn PERNOT.

Assistaient à la séance : Anne-Laure VERY, Vanessa CARRARA.

Nombre de membres :	**Résultat du vote :**
En exercice : 27	Votants : 24
Présents : 22	Pour : 24
Votants : 24	Contre : 0
Ayant donné procuration : 2	Abstention : 0
Excusés – absents : 3	

Commune de Mandeure
Séance du 30 janvier 2023

DÉLIBÉRATION N° 2023-01-30-02

Ville de
Mandeure

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU DOUBS
Canton de Valentigney
Commune de Mandeure - 25350

Présentation du rapport social unique

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée

Le Rapport Social Unique se substitue dès cette année au bilan social.

Il rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion.

Il s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC…).

Sont joints à la présente délibération les documents de synthèse qui résument les données sous forme de graphiques et tableaux ainsi qu'une synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2021.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 26 janvier 2023.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver les propositions qui lui sont faites,
- d'approuver le Rapport Social Unique ci-joint,
- d'autoriser le Maire à accomplir toutes démarches afférentes.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après délibération et à **L'UNANIMITÉ,**

APPROUVE les propositions qui lui sont faites dans les modalités exposées ci-dessus.

Fait et délibéré en séance le jour, mois et an que ci-dessus.

Pour extrait conforme
Le Maire,

MAIRIE DE MANDEURE 25350

Jean-Pierre HOCQUET

Commune de Mandeure
Séance du 30 janvier 2023

DÉLIBÉRATION N° 2023-01-30-02

Transmise au Représentant de l'Etat en Sous-Préfecture de Montbéliard le : 1er février 2023

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours administratif devant le Maire de Mandeure dans le délai de deux mois à compter de sa publication sous forme électronique sur le site Internet de la commune.

Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal Administratif de Besançon 30 rue Charles NODIER – 25000 BESANCON, dans le délai de deux mois à compter de sa publication sous forme électronique sur le site Internet de la commune ou à compter du rejet explicite ou implicite du recours administratif préalablement déposé.

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

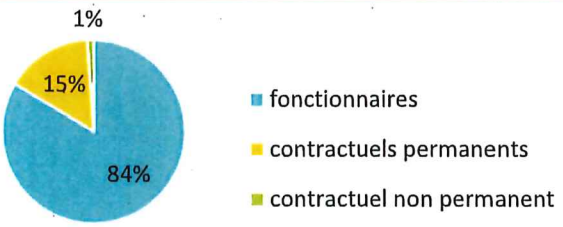
COMMUNE DE MANDEURE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Doubs.

Effectifs

98 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> **82** fonctionnaires
> **15** contractuels permanents
> **1** contractuel non permanent



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emploi non permanent

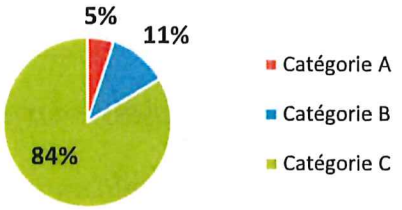
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

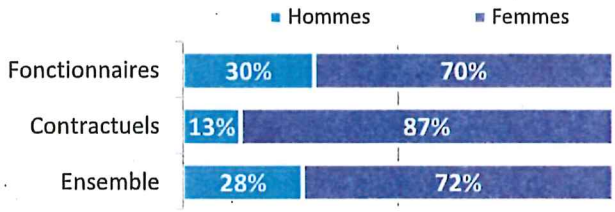
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	13%	19%
Technique	49%	53%	49%
Culturelle	4%	13%	5%
Sportive			
Médico-sociale	12%	7%	11%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	12%	13%	12%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



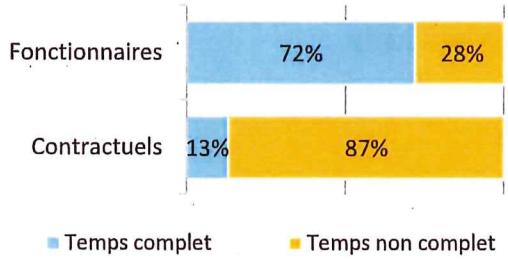
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints d'animation	11%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	7%

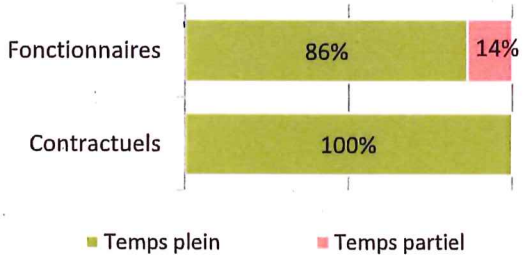
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	70%	100%
Culturelle	67%	100%
Médico-sociale	50%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
21% des femmes à temps partiel

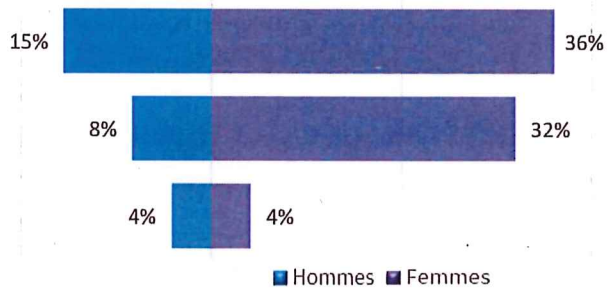
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,11
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	**47,24**

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 25 à 30

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

81,38 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

> **70,49** fonctionnaires
> **9,22** contractuels permanents
> **1,67** contractuel non permanent

148 112 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

En 2021, 14 arrivées d'agents permanents et 16 départs

6 *contractuels permanents nommés stagiaires*

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020[1]	Effectif physique au 31/12/2021
99 agents	**97 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	**6,5%**
Contractuels	↘	**-31,8%**
Ensemble	↘	**-2,0%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	63%
Mutation	13%
Démission	13%
Départ à la retraite	13%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	86%
Recrutement direct	7%
Intégration directe	7%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectiviténommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

27 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	2	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 sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 63,83 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 386 702 €	Charges de personnel*	3 438 239 €	→	Soit 63,83 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 284 770 €
Primes et indemnités versées :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	51 719 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	18 357 €
Supplément familial de traitement :	0 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

29 446 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		35 327 €	s	28 723 €	s
Technique	50 832 €				26 747 €	20 075 €
Culturelle			s	s	s	s
Sportive						
Médico-sociale	s				28 033 €	s
Police			s		s	
Incendie						
Animation			s		25 874 €	20 722 €
Toutes filières	**50 071 €**		**35 150 €**	**s**	**27 165 €**	**20 911 €**

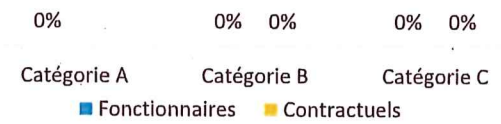
**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La collectivité consacre 42,4 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	**0,00%**
Contractuels sur emplois permanents	**0,00%**
Ensemble	**0,00%**

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
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- 595 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- 3756 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

En moyenne, 49,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> **En moyenne, 3,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,76%**	**1,08%**	**4,19%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**13,57%**	**1,08%**	**11,64%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**15,44%**	**1,42%**	**13,27%**	**0,00%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 50,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4 accidents du travail pour 98 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 64 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **8 936 €**

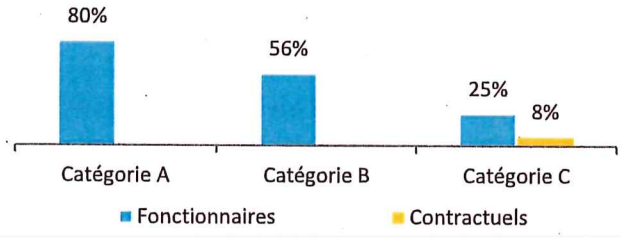
DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

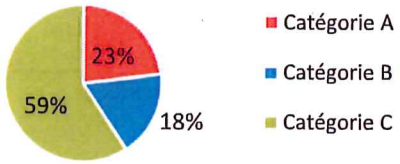
En 2021, 27,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



108 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

26 651 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	25 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**13 500 €**	**17 282 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**225 €**	**211 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2022 *Version 1*

ABS

SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2021

COMMUNE DE MANDEURE

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

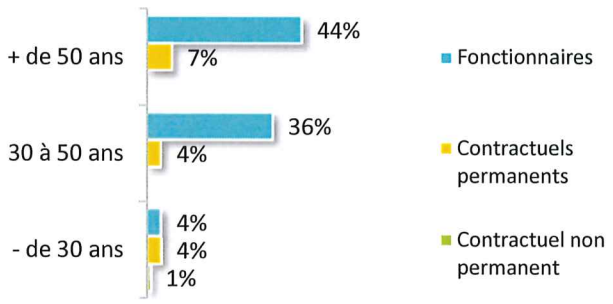
98 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

> **82** fonctionnaires
> **15** contractuels permanents
> **1** contractuel non permanent

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	**48,11 ans**
Contractuels permanents	**42,5 ans**
Ensemble	**47,24 ans**
Contractuels non permanents	**entre 25 et 30 ans**

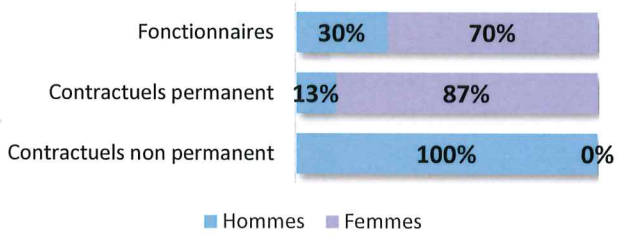
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



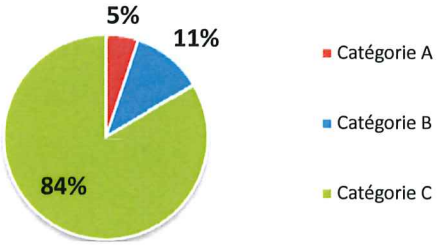
81,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

> **70,5** fonctionnaires
> **9,2** contractuels permanents
> **1,7** contractuel non permanent

Répartition des agents par genre et par statut



Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	20%	13%	19%
Technique	49%	53%	49%
Culturelle	4%	13%	5%
Sportive			
Médico-sociale	12%	7%	11%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	12%	13%	12%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoints techniques	36%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	7%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

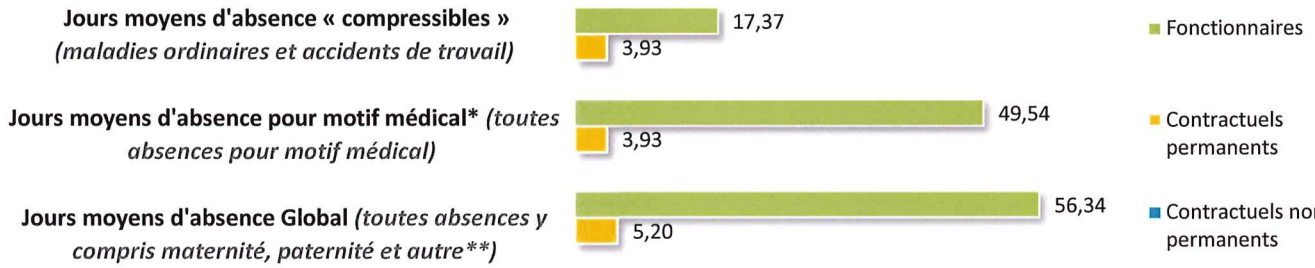
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,76%**	**1,08%**	**4,19%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	**13,57%**	**1,08%**	**11,64%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**15,44%**	**1,42%**	**13,27%**	**0,00%**

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

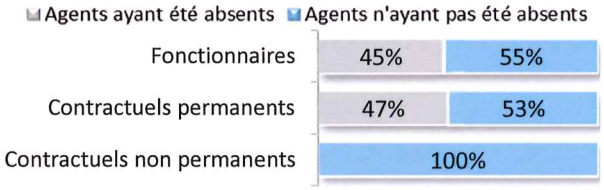
Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021



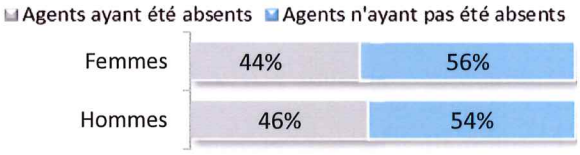
**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

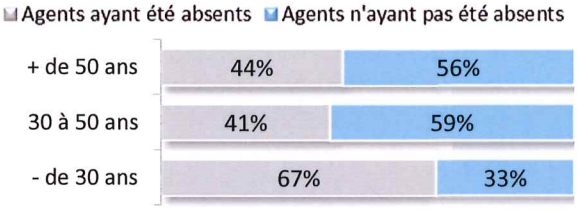
44,9 % des agents absents pour maladie ordinaire



46 % d'hommes absents et 44 % de femmes absentes



67 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ⇨ Taux d'absentéisme* : **3,51 %**
- ⇨ Taux d'exposition** : **44,9 %**
- ⇨ Taux de fréquence*** : **118,37 %**
- ⇨ Gravité**** : en moyenne, **11 jours par arrêt**
- ⇨ **44 agents absents pour maladie ordinaire**
  37 fonctionnaires, 7 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇨ **1 255 jours d'absence pour maladie ordinaire**

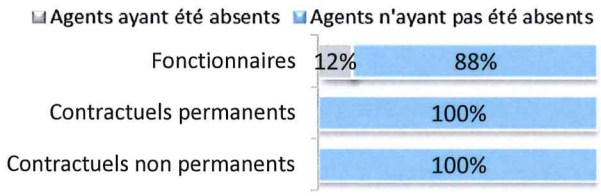
	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	4,00%	1,08%
Taux d'exposition**	45,12%	46,67%
Taux de fréquence***	125,61%	86,67%
Gravité****	11,6	4,5

- ⇨ **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 6,31 %**
- ⇨ **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 66,7 agents absents pour 100 agents**

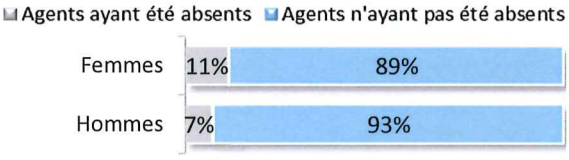
** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

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

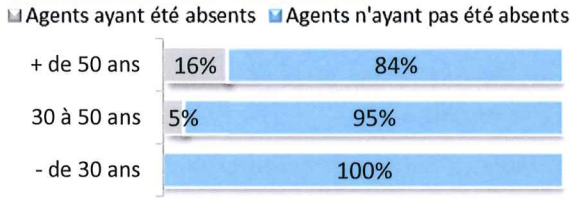
10,2 % des agents absents



7 % d'hommes absents et 11 % de femmes absentes



16 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

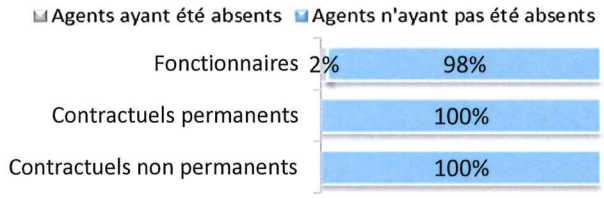
- Taux d'absentéisme* : **6,34 %**
- Taux d'exposition** : **10,2 %**
- Taux de fréquence*** : **9,18 %**
- Gravité**** : en moyenne, **252 jours par arrêt**
- **10 agents absents**
  10 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- **2 269 jours d'absence**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	7,58%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	12,20%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	10,98%	0,00%	0,00%
Gravité****	252,1	-	-

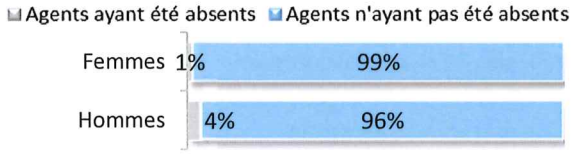
- **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 58,08 %**
- **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 83,3 agents absents pour 100 agents**

Zoom sur les accidents de service et de trajet

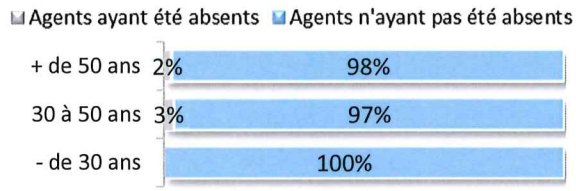
2,04 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



4 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes



3 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : **0,64 %**
- Taux d'exposition** : **2,04 %**
- Taux de fréquence*** : **2,04 %**
- Gravité**** : en moyenne, **114 jours par arrêt**
- **2 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
  2 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- **228 jours d'absence suite à des accidents**

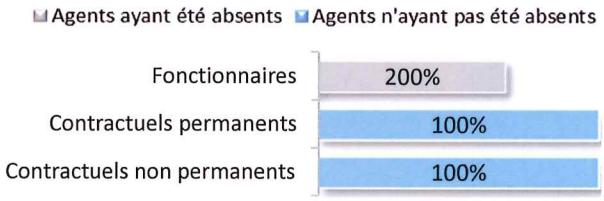
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	0,76%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	2,44%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	2,44%	0,00%	0,00%
Gravité****	114,0	-	-

- **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 8,9 %**
- **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 16,7 agents absents pour 100 agents**

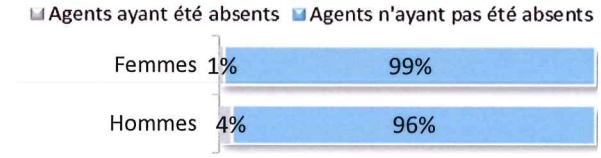
** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

Zoom sur les maladies professionnelles

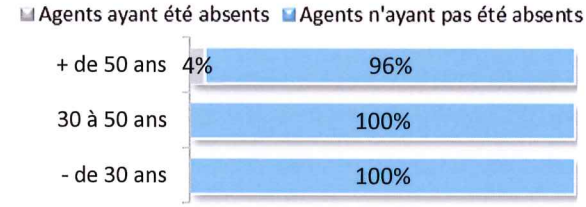
11,76 % des agents absents pour maladies professionnelles



4 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes



4 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- ⇨ Taux d'absentéisme* : **1,03 %**
- ⇨ Taux d'exposition** : **2,04 %**
- ⇨ Taux de fréquence*** : **2,04 %**
- ⇨ Gravité**** : en moyenne, **185 jours par arrêt**
- ⇨ **2 agents absents pour maladies professionnelles**
  2 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇨ **369 jours d'absence pour maladies professionnelles**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	101,10%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	200,00%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	200,00%	0,00%	0,00%
Gravité****	184,5	-	-

- ⇨ **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,3 %**
- ⇨ **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 4,5 agents absents pour 100 agents**

** Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)*
*** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
**** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021*
***** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts*

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

- ⇨ Taux d'absentéisme emplois permanents* : **0 %**
- ⇨ Taux d'exposition emplois permanents** : **0 %**

Agents permanents ou non :

- ⇨ Indice de durée**** : 0
- ⇨ **Aucun agent absent pour maternité ou paternité**

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

- ⇨ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : **1,63 %**
- ⇨ Taux d'exposition - emplois permanents** : **39,18 %**

Agents permanents ou non :

- ⇨ Indice de durée**** : **15,18 jours par absent**
- ⇨ **38 agents absents pour autres raisons**
  35 fonctionnaires, 3 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇨ **577 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇨ **10 hommes absents et 28 femmes absentes**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : décembre 2022

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs
Version 1

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

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

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

** 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'absence

Taux d'absentéisme :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365)}} \times 100$$

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

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

Taux d'exposition :

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :

$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :

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

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

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

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension des indicateurs d'absentéisme.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

RASSCT

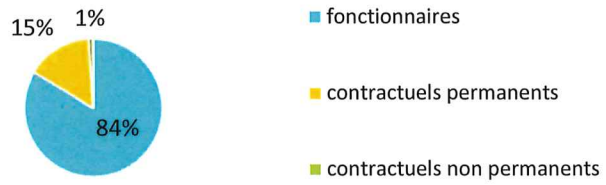
COMMUNE DE MANDEURE

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

98 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

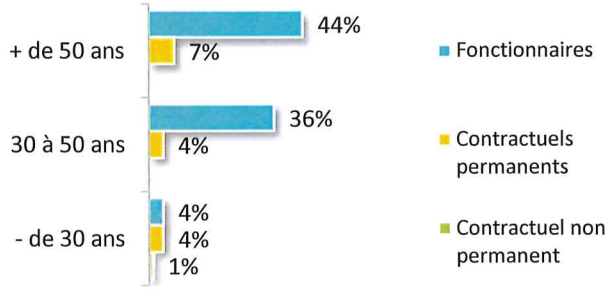
> **82** fonctionnaires
> **15** contractuels permanents
> **1** contractuels non permanents



En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,11 ans
Contractuels permanents	42,5 ans
Ensemble	**47,24 ans**
Contractuels non permanents	entre 25 et 30 ans

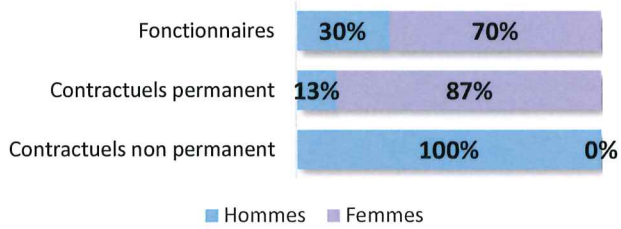
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



81,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

> **70,5** fonctionnaires
> **9,2** contractuels permanents
> **1,7** contractuel non permanent

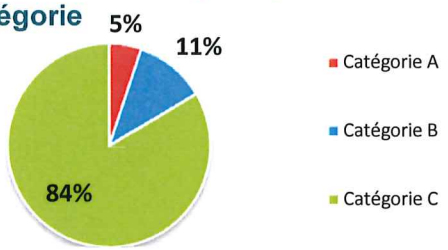
Répartition par genre et par statut



Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	20%	13%	19%
Technique	49%	53%	49%
Culturelle	4%	13%	5%
Sportive			
Médico-sociale	12%	7%	11%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	12%	13%	12%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents permanents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints techniques	**36%**
Agents de maîtrise	11%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	7%

Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Les accidents de service

- 4 accidents de service, dont un accident sans arrêt de travail
- 255 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- 2 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative				
Technique	1	2	3	75%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation	1		1	25%

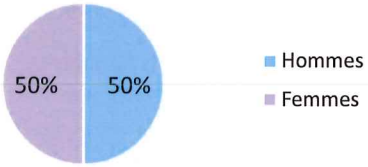
Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	75%
Animateurs	25%

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

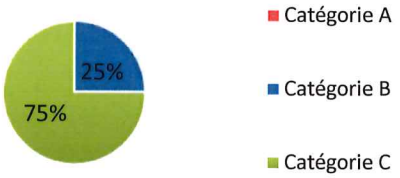
- Taux d'absentéisme[1] : 0,71 %
- Taux d'exposition[2] : 2,04 %
- Taux de fréquence[3]: 2,04 %
- Indice de fréquence[4] : 49,15
- Gravité[5] : 85 jours par arrêt
- Taux de gravité[6] : 1,72 ‰

Les femmes et les hommes sont autant concernés par les accidents de service



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (1,908 %) que pour les femmes (0,235 %)

La catégorie C est la plus concernée



Les accidents de trajet

- Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme[1] : 0 %
- Taux d'exposition[2] : 0 %
- Taux de fréquence[3]: 0 %
- Indice de fréquence[4] : 0
- Gravité[5] : Aucun arrêt
- Taux de gravité[6] : 0 ‰

1Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

*2Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020*

*3 Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020*

4 Nombre d'accidents x 10^3 / Nombre d'heures payées / 1820

5 Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

*6 Nombre de jours d'arrêt *10^3/ Nombre total d'heures payées*

Les maladies professionnelles

- 2 maladies professionnelles dont 2 reconnues avant 2020 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2020
- 369 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- 2 agents concernés par au moins une maladie professionnelle

La filière la plus concernée est la filière Administrative

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		1	1	50%
Technique	1		1	50%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

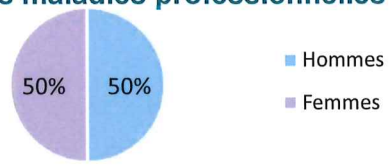
Les adjoints administratifs sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	50%
Agents de maîtrise	50%

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme[1] : 1,03 %
- Taux d'exposition[2] : 2,04 %
- Taux de fréquence[3]: 2,04 %
- Gravité[4] : 184,5 jours par arrêt

Les femmes et les hommes sont autant concernés par les maladies professionnelles



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (1,43 %) que pour les hommes (0,04 %).

La catégorie C est la plus concernée

1Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

*2Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020*

*3 Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020*

4 Nombre d'accidents x 10^3 / Nombre d'heures payées / 1820

Inaptitudes

Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2021

Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2021

- Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- Aucune retraite pour invalidité
- Aucun licenciement pour inaptitude physique
- Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

- 2 assistants ou conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)
- Aucun médecin de prévention
- Aucun infirmier des services de prévention

Actions liées à la prévention

Au moins une action liée à la prévention a été réalisée

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	540 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	8 396 €		

Documents et démarches de prévention

- La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
- La collectivité ne dispose pas de plan de prévention des risques psychosociaux
- La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- La collectivité n'a pas mis en place d'autre démarche de prévention des risques
- La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

Réunions statutaires

La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- 6 réunions du Comité Social Territorial

Précisions

Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : décembre 2022 *Version 2*

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.
Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.
Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique.Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.
Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être

Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{ombre d'agents présents au 31/12/2020 x 3(}} \times 100$

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

Le choix de la règle des 365ème :
Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.
La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence,** bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors 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 complet,** 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 complet.

Taux d'exposition : $\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{(Nombre d'heures payées / 1820)}} \times 1000$

Note de lecture : Si le l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

Gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$

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

Taux de gravité : $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

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 et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.

RPS

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2021

COMMUNE DE MANDEURE

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. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

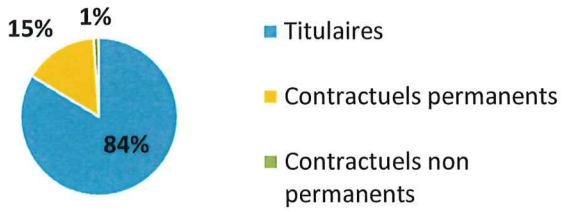
*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	82
Contractuels permanents	15
Ensemble des agents permanents	97
Contractuels non permanents	1
Ensemble des agents	**98**



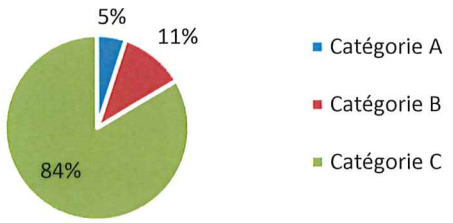
81,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

> **70,5** fonctionnaires
> **9,2** contractuels permanents
> **1,7** contractuel non permanent

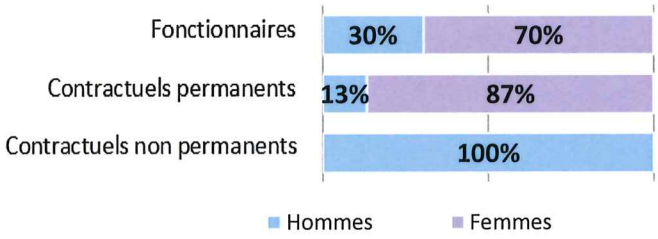
Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	20%	13%	19%
Technique	49%	53%	49%
Culturelle	4%	13%	5%
Sportive			
Médico-sociale	12%	7%	11%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	12%	13%	12%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition par catégorie



Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité



Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

Adjoints techniques	36%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	7%

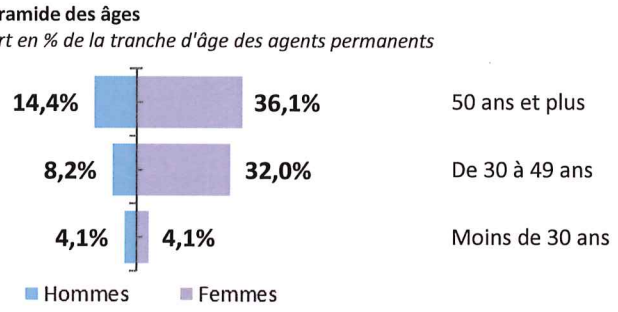
Synthèse sur les risques psycho-sociaux réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,11 ans
Contractuels permanents	42,5 ans
Ensemble - agents permanents	47,24 ans

Pyramide des âges des agents permaments



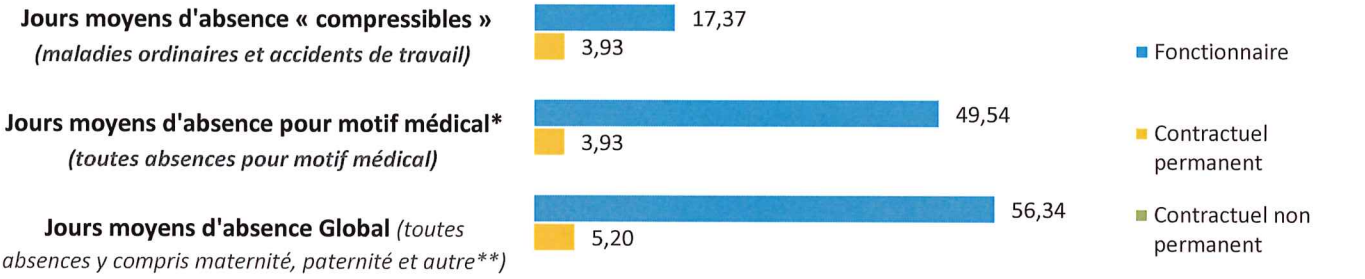
Absence

Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,76%**	**1,08%**	**4,19%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical* *(toutes absences pour motif médical)*	**13,57%**	**1,08%**	**11,64%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**15,44%**	**1,42%**	**13,27%**	**0,00%**

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2021



**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Adjoints territoriaux d'animation	164,1
Adjoints techniques	55,9
Agents de police municipale	30,0

**Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année*

Télétravail

La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

Variation des effectifs entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2020*	Effectif physique au 31/12/2021
99 agents	97 agents

		Variation
Nombre de titulaires	↗	6,5%
Nombre de contractuels sur emploi permanent	↘	-31,8%
Ensemble des agents sur emploi permanent	↘	**-2,0%**

** Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation*

Le taux de rotation s'élève à 15,3 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

4 accidents de travail en 2021

** taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total*

	Nombre
Accidents de service	4
Accidents de trajet	0
Maladies professionnelles	2
ATI** au cours de l'année	0

***Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année*

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjoints techniques	75,0%
Animateurs	25,0%

****Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet*

Documents et démarches de prévention

- La collectivité ne dispose pas de document unique d'évaluation des risques professionnels
- La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- La collectivité ne s'est pas engagée dans d'autres démarches de prévention
- La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 14,4 pour 100 agents

Dépenses, Formations liées à la prévention

- en 2021, il n'y a pas eu de jours de formation* liés la prévention

  **Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.*

- en 2021, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 8 936 €

  **Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.*

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

En 2021, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

	2021
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2021	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2021
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

Nombre de signalements

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour harcelement sexuel

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Droits sociaux

La collectivité est rattachée au Comité Social Territorial du CDG

⇨ 6 réunions du Comité Social Territorial

Nombre de jours de grève

	2021
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	**0**

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2021

Taux de rotation des agents (1)

(1)Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents pemanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 15,3 %

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 14,4 pour 100 agents permanents

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt	
Congés pour maladie ordinaire	12,9
Congés pour longue maladie et congés longue durée	23,4
Congés pour accidents du travail	2,4
Congés pour maladie professionnelle	3,8
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	48,4

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.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE NOUVELLE-AQUITAINE

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion. Il reprend les principaux indicateurs relatifs aux risques psychosociaux présents dans le Rapport Social Unique 2021.

Date de publication : décembre 2022 *Version 1*
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

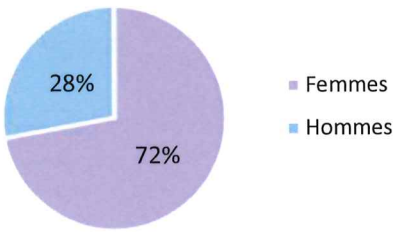
COMMUNE DE MANDEURE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 70 femmes et 27 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

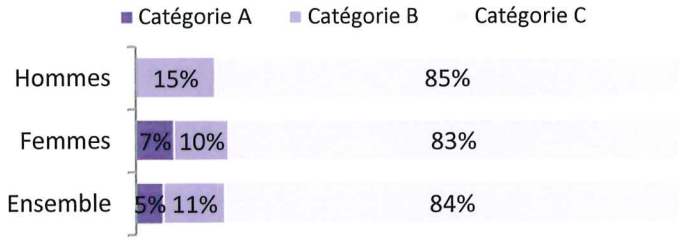


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 25,4 fonctionnaires hommes
- 45,1 fonctionnaires femmes
- 1,1 contractuel homme
- 8,1 contractuelles femmes

Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



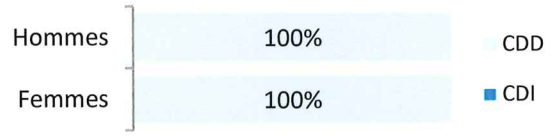
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	100%
	Catégorie B	64%
	Catégorie C	72%

19 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 7 % des hommes

- **70 % des fonctionnaires sont des femmes et 30 % des hommes**
- **87 % des contractuels permanents sont des femmes et 13 % des hommes**

Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	54%	46%
Culturelle	80%	20%
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	
Police	67%	33%
Incendie	-	-
Animation	92%	8%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Adjoints territoriaux d'animation	100%
Adjoints administratifs	90%
Rédacteurs	86%
Adjoints techniques	60%

Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des agents de maîtrise

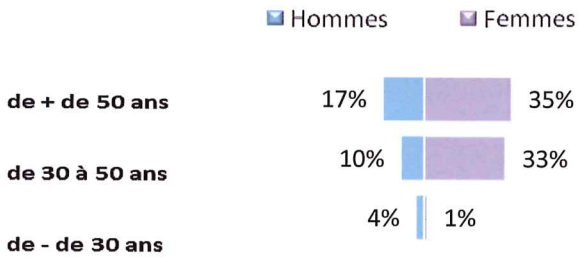
Agents de maîtrise	73%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

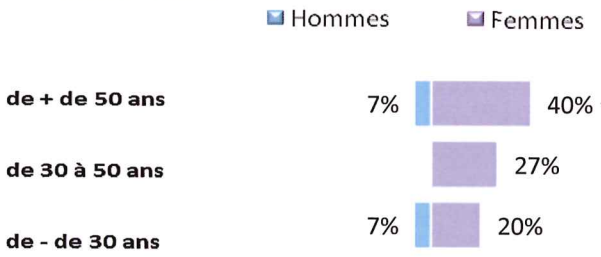
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,55	43,27	**47,57**
Hommes	47,10	37,50	**46,39**

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

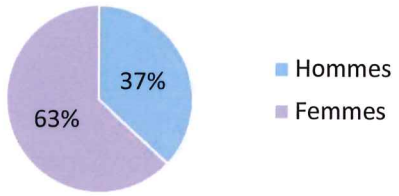


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	61%
Emplois aidés	-
Apprentis	100%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un examen professionnel

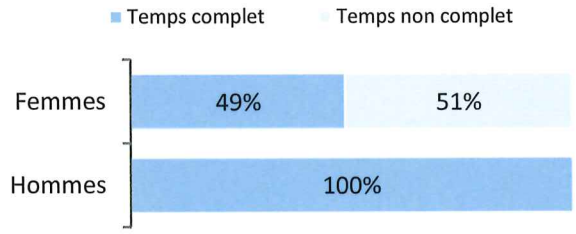
1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectiviténommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- Pour rappel, 70% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

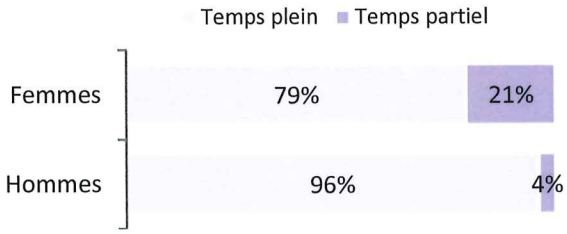
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



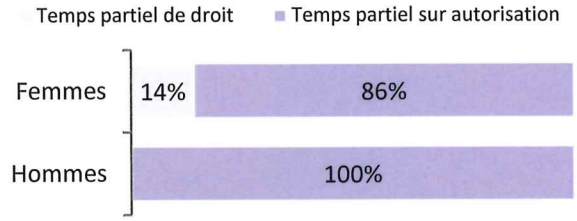
La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



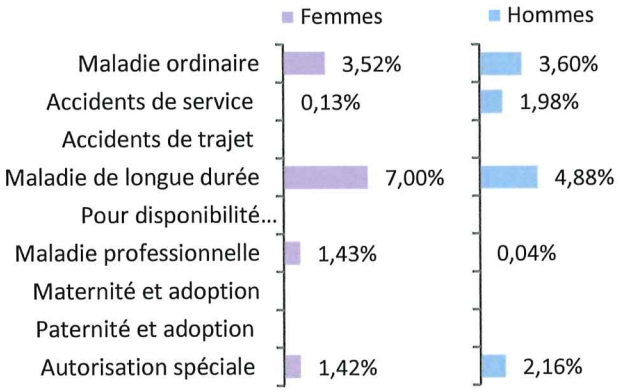
Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,65%**	**5,58%**
	Ensemble : 4,19%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**12,08%**	**10,50%**
	Ensemble : 11,64%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**13,50%**	**12,66%**
	Ensemble : 13,27%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme



Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 44,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
  En moyenne, 38,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

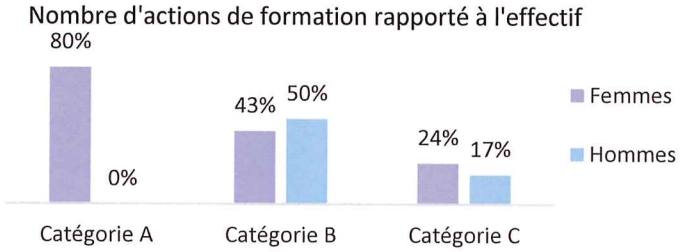
4 accidents du travail déclarés en 2021

- 2 accidents du travail pour 70 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 2 accidents du travail pour 28 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 60 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 195 jours d'arrêt

Formation

27 départs en formation concernant des agents permanents

Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021



Rémunérations (agents permanents)

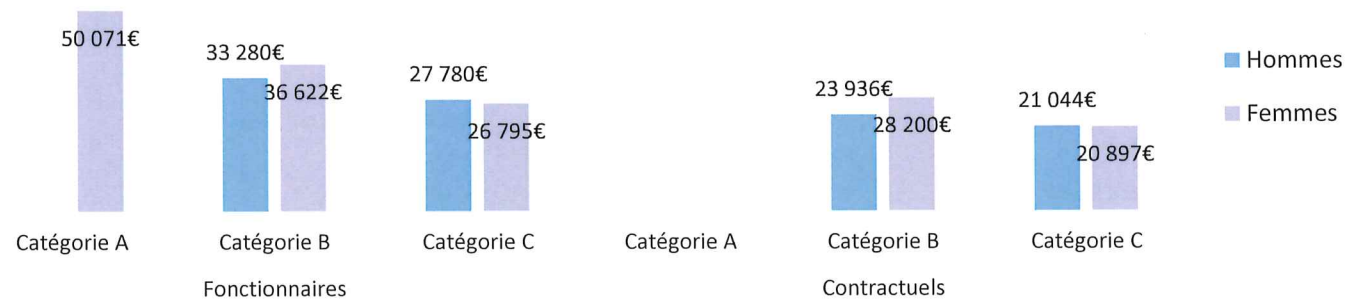
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière

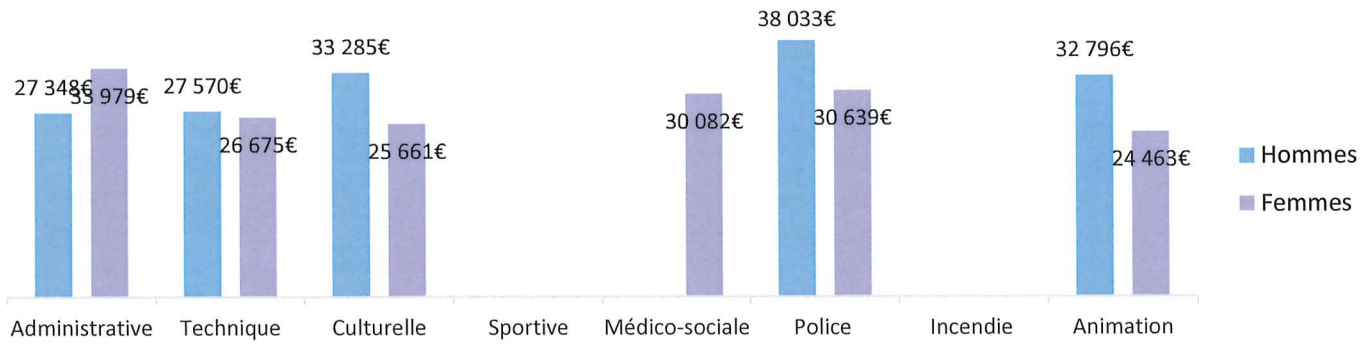
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		59 011 €	28 029 €	36 552 €	26 018 €	28 978 €
Technique		50 832 €			27 570 €	23 883 €
Culturelle			33 285 €	28 856 €		25 410 €
Sportive						
Médico-sociale		43 097 €				27 160 €
Police			38 033 €			30 639 €
Incendie						
Animation			32 796 €			24 463 €

Acte de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcelement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

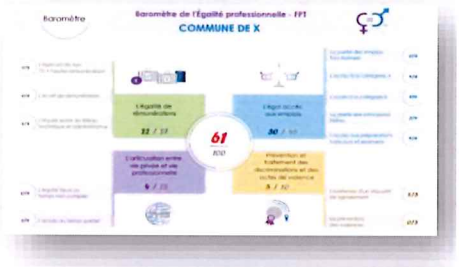
Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : décembre 2022
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs
Version 3