

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

Objet de la délibération : Présentation du rapport social unique.

L'an deux mille vingt-trois le vingt-sept novembre dix-huit heures.

Date de convocation : le 20 novembre 2023.

Date de l'affichage et de la publication sur le site internet de la commune :
le 29 novembre 2023.

Membres présents : Jean-Pierre HOCQUET, Jacques RACINE, Laurence LIARD, Gérard BOUCHÉ, Marilyn PERNOT, Frédéric BOUCOT, Françoise FRANC, Jonathan GREINER, Jean-Bernard FRANC, Camille JOURNOT, Christian PERRIGUEY, Colette RENARD, Rachid CHOUABI, Martine CHORVOT, Nathalie JEANNEROT, Stéphane LANGOLF, Nadine BERGER, Nuno MADEIRA, Pascal BRESADOLA (arrivé à 18h16), Stéphane PODGORA.

Procurations : Jean-Claude VERZELLONI à Jean-Pierre HOCQUET, Jean-Jacques CARILLON à Nathalie JEANNEROT et Paulette BRINGARD à Stéphane PODGORA.

Membres absents – excusé(e)s : Bernard SALLIÈRES, Priscilla CARRAY, Aurélie SAUVAGEOT et Evelyne COMBRES.

Secrétaire de séance : Marilyn PERNOT.

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

<u>Nombre de membres :</u>	<u>Résultat du vote :</u>
En exercice : 27	Votants : 23
Présents : 20	Pour : 23
Votants : 23	Contre : 0
Ayant donné procuration : 3	Abstention : 0
Excusés – absents : 4	



Ville de
Mandeure

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

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le



ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

Présentation du rapport social unique

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée,

Le Rapport Social Unique se substitue au bilan social.

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 2022.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial qui s'est réuni le 14 novembre 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,

Jean-Pierre HOCQUET

Transmise au Représentant de l'Etat en Sous-Préfecture de Montbéliard le : 29 novembre 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

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le



ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

Les SYNTHÈSES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE MANDEURE

2022

Données sociales 2022
Des centres de gestion

Date de publication : 31/10/2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

COMMUNE DE MANDEURE

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-donnees-2022 transmise en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Doubs.

Effectifs



Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	15%	19%
Technique	47%	77%	51%
Culturelle	5%	4%	4%
Sociale	7%	6%	6%
Médo-social	5%	4%	4%
Police municipale	3%	3%	3%
Animation	14%	8%	13%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



Taux de féminisation par statut (emplois permanents)



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	36%
Adjointes territoriales d'animation	12%
Adjointes administratives	11%
Agents de maîtrise	10%
Rédacteurs	7%

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



Temps de travail des agents permanents

- Répartition des agents à temps complet ou non complet



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Sociale	67%	100%
Animation	67%	80%
Culturelle	25%	50%
Administrative		

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

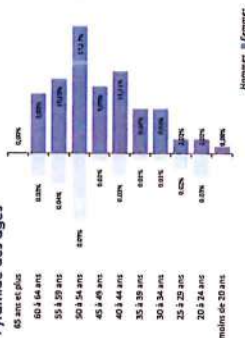


Pyramide des âges

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	48,6
Contractuels sur emploi permanent	36,8
Emplois permanents	47,1



Équivalent temps plein rémunéré

- 81,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

Catégorie	ETPR
Fonctionnaires	69,6
Contractuels sur emploi permanent	9,2
Contractuels sur emploi non permanent	2,3

Positions particulières

- 0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Mouvements

- Evolution des effectifs permanents



Effectif théorique d'agents permanents prévus à l'anné

- Principaux motifs

Motif	Pourcentage
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	71%
Agent contractuel nommé stagiaire ou sein de la collectivité ou cours de formation	7%
Licenciement	7%
Mise en disponibilité sur demande	7%
Admission (changement de collectivité)	7%

Évolution professionnelle

- Part des agents avec avancement d'échelon

69,8%

- Part des agents avec avancement de grade

4,7%

- Part des agents avec promotion interne

2,3%

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

- Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée ou sein de la collectivité

Sanctions disciplinaires

- 1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

- Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

- 1 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

- Manquement à l'obligation de loyauté, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve

100%

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le



ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 5 641 220 € Charges de personnel* 3 726 618 € Soit 66,06 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global

- Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

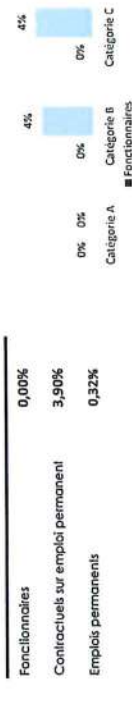
Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	Primes	
2 432 090 €	2 386 609 €	45 481 €	98%
	SPT 0 €		0%
	HSC 17 242 €		1%
	NBI 20 443 €		1%

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	5	-	36 448 €	5	30 779 €	5
Animation	-	-	5	-	26 675 €	5
Culturelle	-	-	5	-	28 231 €	5
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5	-	24 333 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	5	-	28 961 €	-
Sociale	5	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	52 579 €	-	33 452 €	-	29 814 €	21 531 €
Moyenne tous filières	54 757 €	-	35 740 €	5	29 728 €	21 658 €

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 0,32 %

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 avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

- En moyenne, 21,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

- En moyenne, 20,3 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)	5,99%	5,56%	5,93%	7,67%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,30%	5,56%	14,02%	7,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, parentalité et autre)	15,30%	5,56%	14,02%	7,67%

Cl. et fréquence méthodologique pour les groupes d'absences : Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / Nombre total d'agents x 365

- 34,95 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

- Un accident du travail déclaré
1 accidents du travail pour 100 agents permanents
372 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

- 100% des accidents du travail concernent la filière technique

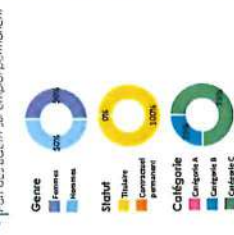


Handicap

- 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

4 BOETH sur 20 agents permanents



Prévention et risques professionnels

- 2 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention : 436 €



Formation

- 47% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

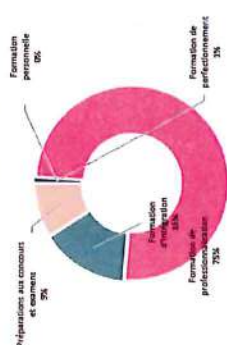
Femmes 43,1%

Hommes 59,3%

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 39 144,4 €

Répartition des dépenses par organisme	
CNFT au titre de la cotisation	48,4%
Autres organismes	21,1%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	18,7%
CNFT au-delà de la cotisation	11,8%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

Répartition des jours de formation par organisme	
CNFT cotisation obligatoire	58,4%
Autres organismes	22,4%
Collectivité	0,0%
CNFT au-delà de la cotisation	19,2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

Montant annuel moyen par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
214 €	206 €	
Nombre de bénéficiaires	63	87

Relations sociales

- La collectivité n'a pas été concernée par des grèves
- La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances	
CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

- 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

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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 sans décomptes en jours calendaires pour respecter les salaires réalisés dans les reports de paie

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux événements familiaux (maladie, concours...) et ne sont pas comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif médical de réinsertion.		

- 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 : octobre 2023

Version 1

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE





FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme
(Emplois permanents)

Part des agents absents
74,7%
74 agents absents sur 100 agents permanents

Nombre d'arrêts
186
1 058 137 € de coût global de l'absentéisme*

Taux d'absentéisme
14,0%
Le taux d'absentéisme est de 14 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 14 agents a été absent tout l'année.

Taux d'exposition
74,7%
Le taux d'exposition est de 75 %, cela signifie que 75 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence
187,9%
Le taux de fréquence est de 188 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 188 arrêts sur l'année.

Indice de gravité
27,2
L'indicateur de gravité est de 27, cela signifie que le durée moyenne d'un arrêt est de 27 jours.

Part des agents absents
75,6%
65 agents absents sur 86 agents permanents

Nombre d'arrêts
162
4 804 jours d'absence

Taux d'absentéisme
15,3%
Le taux d'absentéisme est de 15,3 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 15,3 agents absents sur l'année.

Taux d'exposition
75,6%
Le taux d'exposition est de 75,6 %, cela signifie que 75,6 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence
188,4%
Le taux de fréquence est de 188,4 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 188,4 arrêts sur l'année.

Indice de gravité
29,7
L'indicateur de gravité est de 29,7, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 29,7 jours.

Données absenteisme selon le statut
(Emplois permanents)

Fonctionnaires
Taux d'absentéisme : 15,3%
Taux d'exposition : 75,6%
Taux de fréquence : 188,4%
Indice de gravité : 29,7

Contractuels permanents
Taux d'absentéisme : 5,6%
Taux d'exposition : 69,2%
Taux de fréquence : 184,6%
Indice de gravité : 11,0

Part des agents absents
75,6%
65 agents absents sur 86 agents permanents

Nombre d'arrêts
162
4 804 jours d'absence

Part des agents absents
69,2%
9 agents absents sur 13 agents permanents

Nombre d'arrêts
24
264 jours d'absence

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	0,0%	0,0%
60 à 64 ans	37,4%	72,7%
55 à 59 ans	9,5%	85,7%
50 à 54 ans	12,8%	80,6%
45 à 49 ans	18,3%	60,0%
40 à 44 ans	7,2%	85,7%
35 à 39 ans	6,1%	42,9%
30 à 34 ans	1,0%	28,6%
25 à 29 ans	14,2%	150,0%
moins de 20 ans		

Données absenteisme selon le motif d'absence
(Emplois permanents)

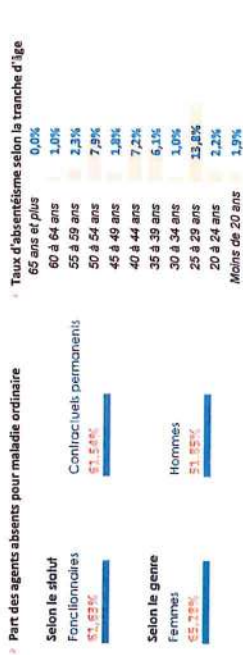
Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,9%	161,6%	61,6%	11,1
Pour accidents du travail imputables au service	1,0%	2,0%	2,0%	185,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	1,0%	1,0%	1,0%	365,0
Pour congé de longue maladie, congé de longue durée	3,5%	12,1%	4,0%	104,3
Pour congé de longue maladie, congé de longue durée	3,6%	11,1%	6,1%	118,8
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maternité et d'adoption (2)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Fonctionnaires
2,6 jours d'arrêt par agent absent
1 jour d'arrêt par agent absent
Aucun arrêt

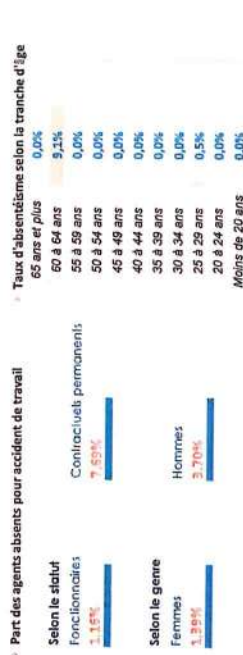
Contractuels permanents
2,9 jours d'arrêt par agent absent
1 jour d'arrêt par agent absent
Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire
(Emplois permanents)



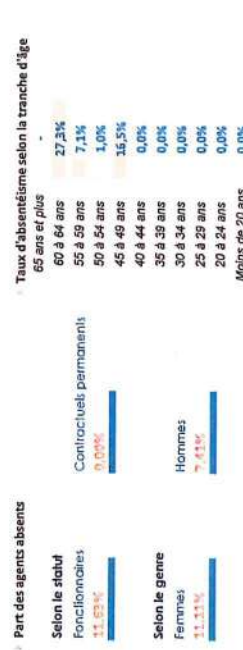
Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 25 à 29 ans, soit 13,8%

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



Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 9,1%

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



Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 27,3%

Zoom sur les congés maternité et
paternité / congés accueil de
l'enfant et adoption



Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Faon aux enjeux accrus 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 multicausal, génère un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. En outre, la mise en œuvre 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 de Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

Taux d'absentéisme	7,7%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,3%
Gravité	28,0
2 agents absents	

Part des agents absents

Par le genre	
Femmes	66,67%
Hommes	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	
40 à 44 ans	4,7%
35 à 39 ans	
30 à 34 ans	
25 à 29 ans	13,0%
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	

Part des agents absents

50,0%	2	Nombre d'agents absents
4	112	Nombre de jours d'absence

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme	7,7%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,3%
Gravité	28,0

Part des agents absents

50,0%	2	Nombre d'agents absents
		Nombre de jours d'absence: 112

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 maîtrise salariale, il est nécessaire de l'intégrer à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multidimensionnel présentant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. En effet, la part imputable des absences, la mise en œuvre 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 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
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)

Si le taux d'absentéisme est de 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

Note de lecture

Le choix de la règle des 365 jours

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365 jours. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365 jours retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surestimer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 31/12 (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 365 jours présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les salaires réalisés 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 31/12 qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition

(Nombre d'agents absents) / 100
(Nombre d'agents au 31/12)

Note de lecture

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

Taux de fréquence

(Nombre d'arrêts x 100)
(Nombre d'agents au 31/12)

Note de lecture

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

Gravité

(Nombre de jours calendaires d'absences)
(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.

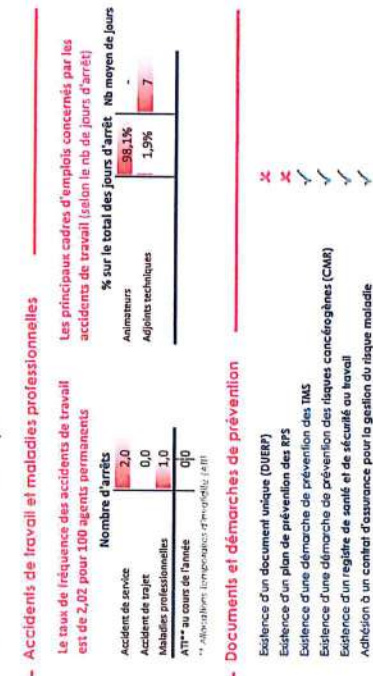
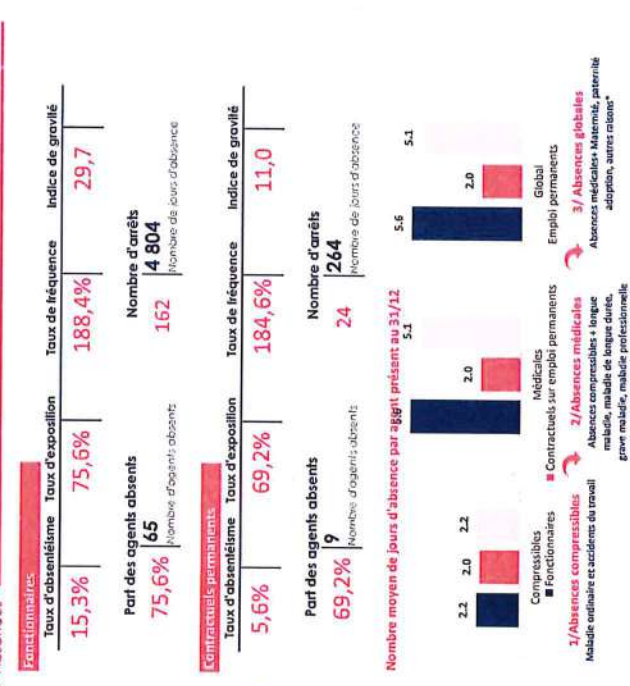
N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (éliges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

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 FFT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Corse.



FOCUS RPS



Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation		Prévention	
0	10 €	436 €	
Détails des dépenses			
Actions et dépenses de formations			
Formation obligatoire des agents municipaux et conseils chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	436 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'enceinte pour l'installation des agents municipaux et conseils chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €		
Prévention (outils formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle,...)			

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle		Femmes Hommes	
0	0,0%	0	0
Détails des accompagnements			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			

- Temps par rôle thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accès au temps par rôle thérapeutique recommandées sur l'ensemble		Femmes Hommes	
0	0,0%	0	0
Détails des décisions			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			

- Nombre de signalements

Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents		Enamant des usagers avec arrêt de travail		Enamant du personnel avec arrêt de travail	
0	0,0%	0	0	0	0
Détails des signalements					
Actes de violence physique					
Actes de violence sexuelle					
Harcelement moral					
Harcelement sexuel					
Actes de discrimination					
Agissements sexistes					
Menaces et actes d'intimidation					
Actes de violence physique					
Actes de violence sexuelle					
Harcelement moral					
Harcelement sexuel					
Actes de discrimination					
Agissements sexistes					
Menaces et actes d'intimidation					

- Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves		Droits syndicaux	
0	0,0%	0	0
Détails des droits sociaux			
Sur mot d'ordre national			
Sur mot d'ordre uniquement local			
Non précisé, autres			

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

Taux de rotation des agents permanents

17,3% 0,0 pour 100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0 actes pour 1 000 agents permanents 51,2 jours d'arrêt par agent permanent

Absentéisme pour raisons de santé

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 d'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 présentés 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.

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

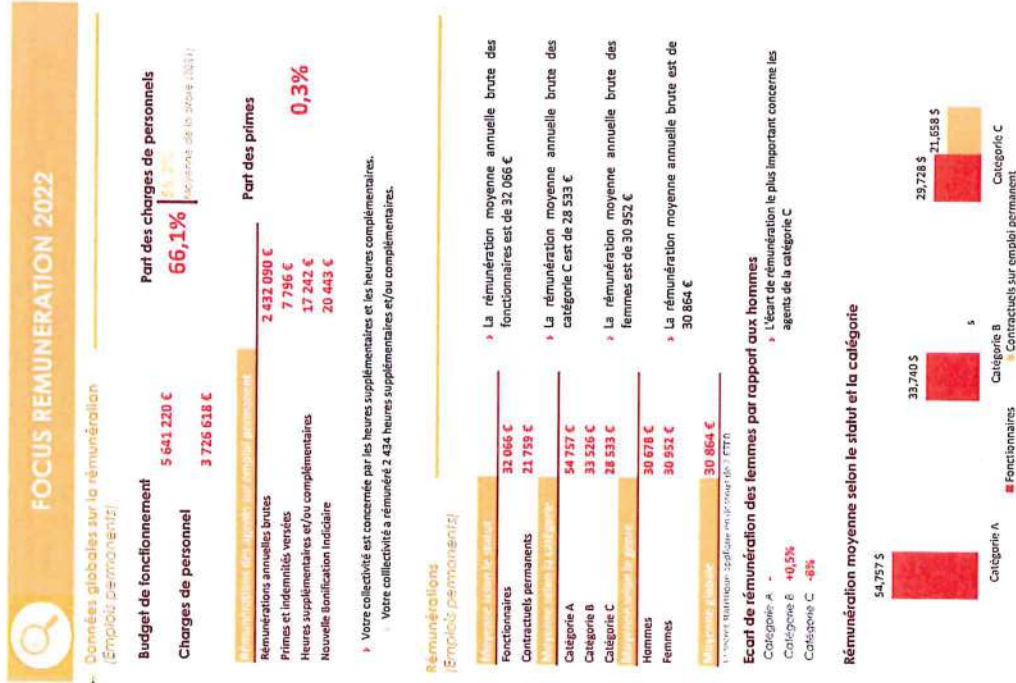


Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine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



Date de publication : **octobre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1



Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents				
	Rémunération statutaire	2 386 609 €	55%	
Rémunération annuelle brute :				
	Primes	7 795 €	0%	
	SFT	0 €		
	HSC	17 243 €	1%	
	NBI	20 443 €	1%	
Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre				
Fonctionnaires	Contactuels permanents	Femmes	Hommes	
		0%	4%	0%

Selon la catégorie	Catégorie B	Catégorie C
Catégorie A	0%	0%

Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	5	36 959 €	5	30 232 €	5	25 803 €
Animation	-	-	5	27 742 €	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	24 333 €	-	-	-
Médico-sociale	5	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	5	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	5	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	52 579 €	5	33 586 €	26 303 €	30 134 €	30 001 €
Moyenne toute filière	54 757 €	-	33 586 €	27 778 €	30 001 €	-

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	0,0%	Femmes	0,0%	Femmes	0,0%
Hommes	0,0%	Hommes	0,1%	Hommes	0,6%

Part des primes

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	0,0%	Femmes	0,0%	Femmes	0,0%
Hommes	0,0%	Hommes	0,1%	Hommes	0,6%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	0,0%	Femmes	0,0%	Femmes	0,0%
Hommes	0,0%	Hommes	0,1%	Hommes	0,6%

Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous CLIK SERICE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la PPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIO de la Grande-Coronne.



Date de publication : octobre 2023

Synthèse réalisée par le Centre de gestion du Doubs

Version 1

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



FOCUS RASCT 2022

	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par accident
Accidents de service (emplois permanents)	1	372	372

Note: Days absent - on average

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,0%	2,0%	2,0%	186,0

accidents de travail (emplois permanents)	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par accident
0	0	0	0

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

Nombre de maladies	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par maladie
1	365	365

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,0%	1,0%	1,0%	365,0

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

Souffrir d'une incapacité liée à un

Périodes de préparation au reclassement

0

Travailler pendant des années

Agents affectés à la prévention		Agents affectés à la prévention	
2	Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**
	Conseillers de prévention*	1	Infirmières**
	ACQ*	0	Autres personnels*

1

ID : 025-212503676-20231127-2023 11 27 03-DE



- Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Actions et dépenses de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des agents assistants et conseils chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	436 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'attente 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 (bains sanitaires, investissements, équipement de Protection Individuelle, ...)	0 €		

- Documents et démarches de prévention

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

- Réunions statutaires

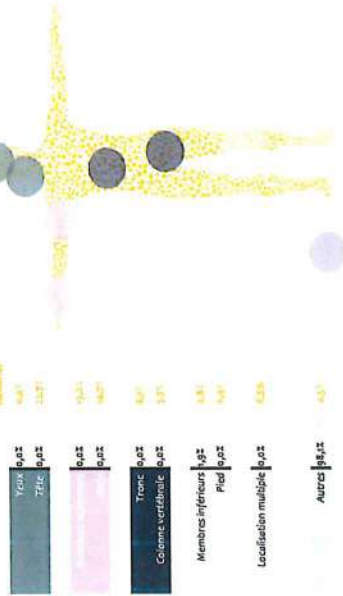
3	Nombre de réunions du FS/SCT
0	Nombre de réunions statutaires

- 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



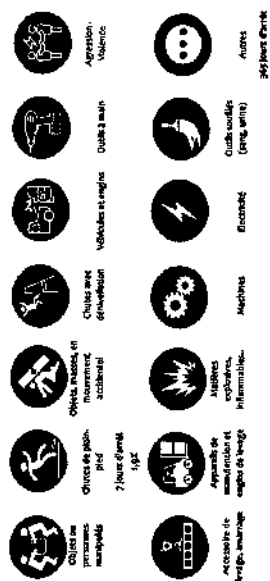
Principaux sièges de lésions des accidents de travail



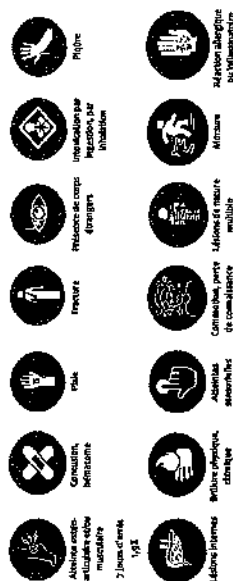
Envoyé en préfecture le 29/11/2023
Reçu en préfecture le 29/11/2023
Publié le
ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



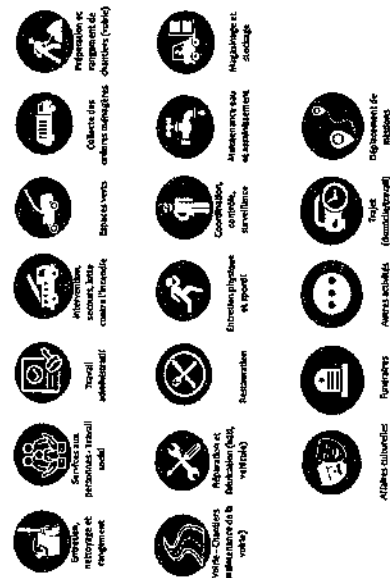
Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



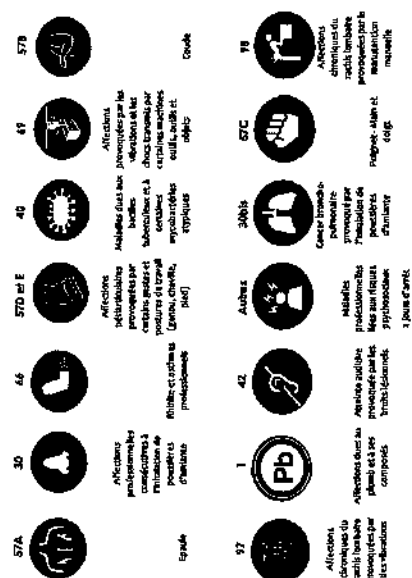
Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



Principaux types d'activités liées aux maladies professionnelles



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



Le principal type de maladie professionnelle est celle liée aux risques psychosociaux (100% des jours d'arrêt)

Envoyé en préfecture le 29/11/2023
Reçu en préfecture le 29/11/2023
Publié le
ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



- Documents et démarches de prévention complémentaires

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

- Réalisation

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



Date de publication : octobre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le



ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2022

ABS

COMMUNE DE MANDEURE

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2022

- 103 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> 86 fonctionnaires
> 13 contractuels permanents
> 4 contractuels non permanents



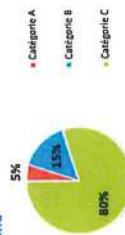
- 81,1 agents en Equivalents Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

> 69,6 fonctionnaires
> 9,2 contractuels permanents
> 2,3 contractuels non permanents

- Répartition des agents par genre et par statut



- Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



- Les principaux codes d'emplois des agents sur emploi permanent

FILIERE	Fonctionnaire	Contractuel	Total
Administrative	20%	15%	19%
Technique	47%	77%	51%
Culturelle	5%	5%	4%
Sportive			
Médiso-sociale	12%	3%	10%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	14%	8%	13%
TOTAL	100%	100%	100%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

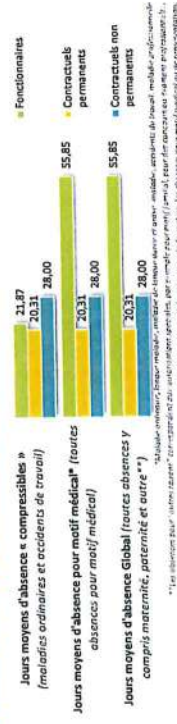
1

Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme e compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,99%	5,56%	5,93%	7,67%
Taux d'absentéisme médical » (lignes absences pour motif médical)	15,30%	5,56%	14,02%	7,67%
Taux d'absentéisme global (lignes absences y compris maternité, assemblée et autre**)	15,30%	5,56%	14,02%	7,67%

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2022



* « Les absences pour » : autres absences « hors maladie » : absences pour motif médical, absences pour motif administratif, absences pour motif professionnel, absences pour motif personnel, absences pour motif autre.

Zoom sur la maladie ordinaire

- 61,2 % des agents absents pour maladie ordinaire

Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents	
Fonctionnaires	62%	38%
Contractuels permanents	62%	38%
Contractuels non permanents	50%	50%

- 50 % d'hommes absents et 65 % de femmes absentes

Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents	
Femmes	65%	35%
Hommes	50%	50%

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

ordinaire		
Agents ayant été absents		
Agents n'ayant pas été absents		
+ de 50 ans	63%	37%
30 à 50 ans	56%	44%
- de 30 ans	67%	33%

Note : Les graphiques ci-dessus concernent les agents (fonctionnaires et contractuels permanents) et non les agents non permanents.

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



2

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

- 9,71 % des agents absents
 - Agents ayant été absents
 - Agents n'ayant pas été absents



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



15 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- Taux d'absentisme* : 6,8 %
- Taux d'exposition** : 9,71 %
- Taux de fréquence*** : 22,33 %
- Gravité**** : en moyenne, 111 jours par arrêt
- 10 agents absents
- 10 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- 2 558 jours d'absence

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentisme*	8,15%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	11,63%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	26,74%	0,00%	0,00%
Gravité****	111,2	-	-

- Le taux d'absentisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 37,21 %
- Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 54,5 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

- 1,94 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet
 - Agents ayant été absents
 - Agents n'ayant pas été absents



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



8 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Note : Les graphiques ci-dessus concernent les agents résiliés et contractuels permanents et non permanents

Zoom sur les maladies professionnelles

- 4,76 % des agents absents pour maladies professionnelles
 - Agents ayant été absents
 - Agents n'ayant pas été absents



Aucun homme absent et 1 % de femmes absentes



2 % des agents de + de 50 ans absents ou moins une fois pour maladies professionnelles



- Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)
- Taux d'absentisme* : 0,97 %
- Taux d'exposition** : 0,97 %
- Taux de fréquence*** : 0,97 %
- Gravité**** : en moyenne, 365 jours par arrêt
- 1 agent absent pour maladies professionnelles
- 1 fonctionnaire, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- 365 jours d'absence pour maladies professionnelles

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentisme*	25,00%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	25,00%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	25,00%	0,00%	0,00%
Gravité****	365,0	-	-

- Le taux d'absentisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,44 %
- Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 2,4 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence / 100 / (Nombre d'agents : 31/12/2023 : 365)
** Nombre d'agents exposés / 100 / (Nombre total d'agents : 31/12/2023 : 365)
*** Taux de fréquence : 100 / (Nombre d'agents : 31/12/2023 : 365)
**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'agents

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

- Taux d'absentisme : 0 %
- emplois permanents* : 0 %
- 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'absentisme - emplois permanents* : 0 %
- Taux d'exposition - emplois permanents** : 0 %

Agents permanents ou non :
↳ Indice de durée : 0
↳ Aucun agent absent pour autres raisons

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentisme 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 PPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'Études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : octobre 2023

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 : 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 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 entonnoirs spécifiques d'absences (mort familial, concubinage...)

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

Les indicateurs d'absentéisme

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

de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent tout l'année.

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 ouverts dans le décompte des absences. A l'inverse, la règle du 31/12/2022 (nombre de jours calendaires multiplié par 31/12) tend à réduire l'impact des jours non ouverts dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouverts. 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 31/12/2022 qui applique 3 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2022, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

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

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

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 prévisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Corps 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.

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2022

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 (RASCT) au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'état de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

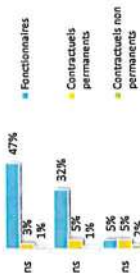
- 103 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> 86 fonctionnaires
> 13 contractuels permanents
> 4 contractuels non permanents

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

	Âge moyen
Fonctionnaires	48,6 ans
Contractuels permanents	36,73 ans
Ensemble	47,05 ans
Contractuels non permanents	38 ans

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



- Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	20%	15%	19%
Technique	47%	77%	51%
Culturelle	5%	4%	4%
Sportive			
Médiso-sociale	12%	10%	10%
Police	3%	3%	3%
Incendie			
Animation			
Total	100%	8%	100%

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 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Les accidents de service

- Un accident de service, dont aucun accident sans arrêt de travail
- 372 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	1	2	100%
Culturelle				
Sportive				
Médiso-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (3,571 %) que pour les femmes (0,025 %)

- La catégorie C est la plus concernée

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	100%



Les accidents de trajet

- Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- Taux d'absentéisme : 0 %
- Taux d'exposition : 0 %
- Taux de fréquence : 0 %
- Indice de fréquence : 0
- Gravité : Aucun arrêt
- Taux de gravité : 0 %

Nombre de jours d'arrêt : 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 + 863)
Nombre d'agents arrêtés : 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021)
Nombre d'arrêt : 100 / (Nombre total d'agents au 31/12/2021)

Nombre d'accidents : 100 / (Nombre d'heures payées / 1206)
Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'heures payées
Nombre de jours d'arrêt : 100 / (Nombre total d'heures payées)

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



Les maladies professionnelles

- Une maladie professionnelle dont une reconnue avant 2021 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2021
- 365 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- Un agent concerné par au moins une maladie professionnelle

La filière la plus concernée est la filière

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	1	1	2	100%
Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				

Les adjoints administratifs sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	100%

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- Taux d'absentéisme¹ : 0,97 %
- Taux d'exposition² : 0,97 %
- Taux de fréquence³ : 0,97 %
- Gravité⁴ : 365 jours par arrêt

Répartition par genre



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (1,33 %) que pour les femmes (0 %).

La catégorie C est la plus concernée



1. Nombre de jours d'arrêt > 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)
2. Nombre d'agents absents > 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021)
3. Nombre d'agents absents > 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021)
4. Nombre d'accidents > 100 / (Nombre d'heures travaillées 31/12/2021)

Inaptitudes

Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2022

Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2022

- 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	436 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	0 €		

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 a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- La collectivité a mis en place d'autre(s) démarche(s) de prévention des risques
- La collectivité a mis en place une 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

- 3 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 (RASCT) 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 FFP de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Charges d'Études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : octobre 2023

Version 1

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 recensement 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 établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Les indicateurs d'absence

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

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 365 jours :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365 jours. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365 jours 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 ouverts dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 57ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouverts lors du décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouverts.

La règle des 365 jours présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les salaires réalisés 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 57ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

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 :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

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 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'indice 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 1000 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 (religieuses).

Les prévisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chaires 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.

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le



ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS
AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2022

RPS

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 2022. 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 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	86
Contractuels permanents	13
Ensemble des agents permanents	99
Contractuels non permanents	4
Ensemble des agents	103



81,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	20%	15%	19%
Technique	47%	77%	51%
Culturelle	5%		4%
Sportive			
Médo-social	12%		10%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	14%	8%	13%
Total	100%	100%	100%

Répartition par catégorie



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

Adjointes techniques	37%
Adjointes territoriales d'animation	12%
Adjointes administratives	11%
Agents de maîtrise	10%
Rédacteurs	7%

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

	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Contractuels permanents	29%	71%	71%
Contractuels non permanents	15%	85%	85%
Contractuels non permanents	25%	75%	75%

Synthèse sur les risques psychosociaux réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

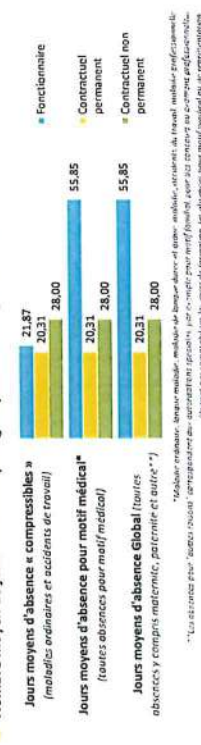


Absence

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)	5,99%	5,56%	5,93%	7,67%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	15,30%	5,56%	14,02%	7,67%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maladie, maternité et autre**)	15,30%	5,56%	14,02%	7,67%

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2022



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*
Adjointes territoriales d'animation	75,1

Rédacteurs	31,4
Techniciens	25,0

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

Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

15 agents ont demandé à bénéficier du télétravail

15 agents exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



— Mouvements de personnel

- **Variation des effectifs entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022**

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2021*	92 agents
Effectif physique au 31/12/2022	99 agents

* 1101 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2100 2101 2102 2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110 2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119 2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126 2127 2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135 2136 2137 2138 2139 2140 2141 2142 2143 2144 2145 2146 2147 2148 2149 2150 2151 2152 2153 2154 2155 2156 2157 2158 2159 2160 2161 2162 2163 2164 2165 2166 2167 2168 2169 2170 2171 2172 2173 2174 2175 2176 2177 2178 2179 2180 2181 2182 2183 2184 2185 2186 2187 2188 2189 2190 2191 2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202 2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209 2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218 2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227 2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234 2235 2236 2237 2238 2239 2240 2241 2242 2243 2244 2245 2246 2247 2248 2249 2250 2251 2252 2253 2254 2255 2256 2257 2258 2259 2260 2261 2262 2263 2264 2265 2266 2267 2268 2269 2270 2271 2272 2273 2274 2275 2276 2277 2278 2279 2280 2281 2282 2283 2284 2285 2286 2287 2288 2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295 2296 2297 2298 2299 2300 2301 2302 2303 2304 2305 2306 2307 2308 2309 2310 2311 2312 2313 2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328 2329 2330 2331 2332 2333 2334 2335 2336 2337 2338 2339 2340 2341 2342 2343 2344 2345 2346 2347 2348 2349 2350 2351 2352 2353 2354 2355 2356 2357 2358 2359 2360 2361 2362 2363 2364 2365 2366 2367 2368 2369 2370 2371 2372 2373 2374 2375 2376 2377 2378 2379 2380 2381 2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388 2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397 2398 2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408 2409 2410 2411 2412 2413 2414 2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422 2423 2424 2425 2426 2427 2428 2429 2430 2431 2432 2433 2434 2435 2436 2437 2438 2439 2440 2441 2442 2443 2444 2445 2446 2447 2448 2449 2450 2451 2452 2453 2454 2455 2456 2457 2458 2459 2460 2461 2462 2463 2464 2465 2466 2467 2468 2469 2470 2471 2472 2473 2474 2475 2476 2477 2478 2479 2480 2481 2482 2483 2484 2485 2486 2487 2488 2489 2490 2491 2492 2493 2494 2495 2496 2497 2498 2499 2500 2501 2502 2503 2504 2505 2506 2507 2508 2509 2510 2511 2512 2513 2514 2515 2516 2517 2518 2519 2520 2521 2522 2523 2524 2525 2526 2527 2528 2529 2530 2531 2532 2533 2534 2535 2536 2537 2538 2539 2540 2541 2542 2543 2544 2545 2546 2547 2548 2549 2550 2551 2552 2553 2554 2555 2556 2557 2558 2559 2560 2561 2562 2563 2564 2565 2566 2567 2568 2569 2570 2571 2572 2573 2574 2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582 2583 2584 2585 2586 2587 2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595 2596 2597 2598 2599 2600 2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610 2611 2612 2613 2614 2615 2616 2617 2618 2619 2620 2621 2622 2623 2624 2625 2626 2627 2628 2629 2630 2631 2632 2633 2634 2635 2636 2637 2638 2639 2640 2641 2642 2643 2644 2645 2646 2647 2648 2649 2650 2651 2652 2653 2654 2655 2656 2657 2658 2659 2660 2661 2662 2663 2664 2665 2666 2667 2668 2669 2670 2671 2672 2673 2674 2675 2676 2677 2678 2679 2680 2681 2682 2683 2684 2685 2686 2687 2688 2689 2690 2691 2692 2693 2694 2695 2696 2697 2698 2699 2700 2701 2702 2703 2704 2705 2706 2707 2708 2709 2710 2711 2712 2713 2714 2715 2716 2717 2718 2719 2720 2721 2722 2723 2724 2725 2726 2727 2728 2729 2730 2731 2732 2733 2734 2735 2736 2737 2738 2739 2740 2741 2742 2743 2744 2745 2746 2747 2748 2749 2750 2751 2752 2753 2754 2755 2756 2757 2758 2759 2760 2761 2762 2763 2764 2765 2766 2767 2768 2769 2770 2771 2772 2773 2774 2775 2776 2777 2778 2779 2780 2781 2782 2783 2784 2785 2786 2787 2788 2789 2790 2791 2792 2793 2794 2795 2796 2797 2798 2799 2800 2801 2802 2803 2804 2805 2806 2807 2808 2809 2810 2811 2812 2813 2814 2815 2816 2817 2818 2819 2820 2821 2822 2823 2824 2825 2826 2827 2828 2829 2830 2831 2832 2833 283

- Le taux de rotation s'élève à 17,3 %

— Accidents de travail et maladies professionnelles

- Le taux de fréquence³ des accidents de travail est de 0,97 pour 100 agents
- Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail^{4,5,6}

	Nombre	% d'accidents / total des accidents
Accidents de service	1	
Accidents de trajet	0	
Maladies professionnelles	1	
ATA** au cours de l'année	0	
Adjointes techniques		100,0%

*taux de pourcentage = nombre d'accidents de maladie/total

**Allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées en raison de l'absence

* * * * * Affiliations Temporaires d'Inventaire (ATI) attribuées au cours de l'année

— 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 s'engage dans d'autres démarches de prévention
- La collectivité a 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, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

— Dépenses, Formations liées à la prévention

- ⇒ en 2022, il n'y a pas eu de jours de formation⁸ liés à la prévention des accidents corporels et des maladies professionnelles ;
- ⇒ en 2022, les dépenses⁹ en matière de prévention s'élevaient à 436 €.

— Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- En 2022, 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

	2022
Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	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	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	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18	18
19	19
20	20
21	21
22	22
23	23
24	24
25	25
26	26
27	27
28	28
29	29
30	30
31	31
32	32
33	33
34	34
35	35
36	36
37	37
38	38
39	39
40	40
41	41
42	42
43	43
44	44
45	45
46	46
47	47
48	48
49	49
50	50
51	51
52	52
53	53
54	54
55	55
56	56
57	57
58	58
59	59
60	60
61	61
62	62
63	63
64	64
65	65
66	66
67	67
68	68
69	69
70	70
71	71
72	72
73	73
74	74
75	75
76	76
77	77
78	78
79	79
80	80
81	81
82	82
83	83
84	84
85	85
86	86
87	87
88	88
89	89
90	90
91	91
92	92
93	93
94	94
95	95
96	96
97	97
98	98
99	99
100	100

— **Nombre de signalements**

[illegible]— **Droits sociaux**

- La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial
- 3 réunions du Comité Social Territorial
- Nombre de jours de grève
 - sur mot d'ordre national
 - sur mot d'ordre local

Nombre de jours de grève		2022
- sur mot d'ordre national		0
- sur mot d'ordre local		0
- non précisé, autres		0
Total		0

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023 11 27 03-DE



Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2022

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 permanents moyen de l'année n
Le taux de rotation s'élève à 17,3 %

Taux de visite sur demande au médecin de prévention
Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)
Nombre d'actes de violences physiques
Ensemble des usagers sans arrêt de travail
Ensemble des usagers avec arrêt de travail
Ensemble des usagers sans arrêt de travail
Ensemble des usagers avec arrêt de travail

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
Congés pour longue maladie et congés longue durée
Congés pour accidents du travail
Congés pour maladie professionnelle
Ensemble absentéisme pour raisons de santé

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 d'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
L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPI de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Charges 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.

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

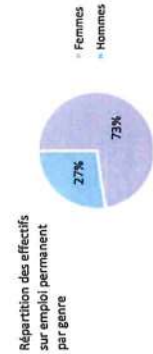


COMMUNE DE MANDEURE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

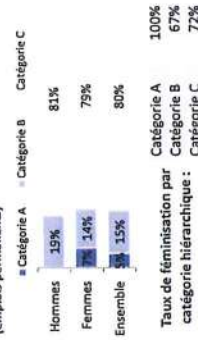
- Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 72 femmes et 27 hommes sur emploi permanent



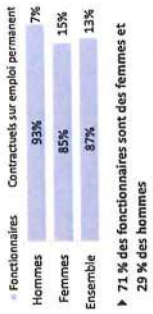
La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

- Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :
 - 23,3 fonctionnaires hommes
 - 46,3 fonctionnaires femmes
 - 2,0 contractuels hommes
 - 7,2 contractuelles femmes

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



- 15 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 7 % des hommes



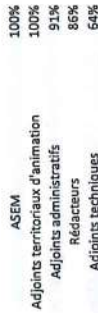
- Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par correction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

- Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assem

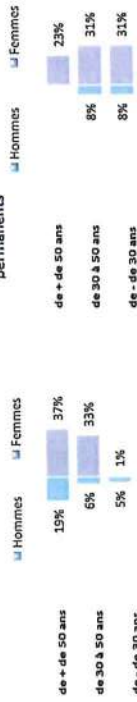


*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emploi permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

- Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,14	36,59	47,22
Hommes	47,30	37,50	46,57

- Pyramide des âges des fonctionnaires



- Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*



— Évolution de carrière et titularisation

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- 2 lauréats d'un examen professionnel nommés dont 50% des nominations concernent des femmes
- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- Pour rappel, 71% des fonctionnaires sont des femmes

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE



Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

47 Répartition des emplois à temps complet ou non complet

Temps complet

Temps non complet

Femmes

56%

Hommes

44%

100%

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

La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

Temps plein

Temps partiel

Femmes

75%

Hommes

25%

96%

4%

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

Temps partiel de droit

Temps partiel sur autorisation

Femmes

20%

Hommes

80%

100%

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

Femmes

Hommes

Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)

4,67%

9,30%

Ensemble : 5,93%

Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)

14,04%

13,97%

Ensemble : 14,02%

Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et congés**)

14,04%

13,97%

Ensemble : 14,02%

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

En moyenne, 51,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 51 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 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 "jours 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.

Taux d'absentéisme

Maladie ordinaire

4,65%

5,60%

Accidents de service

0,03%

3,70%

Accidents de trajet

Maladie de longue durée

7,98%

Pour disponibilité...

1,35%

Maladie professionnelle

Paternité et adoption

Autorisation spéciale

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

Aucun congé maternité ou adoption en 2022

Aucun congé paternité ou adoption en 2022

1 seul accident du travail déclaré en 2022

1 accident du travail pour 75 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022

Aucun accident du travail ne concernait des hommes

L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 7 jours d'arrêt

Formation

47 départs en formation pour les agents permanents

Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2022

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

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

Administrative

0%

Technique

0%

Culturelle

1%

Sportive

1%

Médico-sociale

1%

Police

1%

Incendie

1%

Animation

1%

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie

Catégorie A

Hommes

Femmes

Catégorie B

Hommes

Femmes

Catégorie C

Hommes

Femmes

4

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

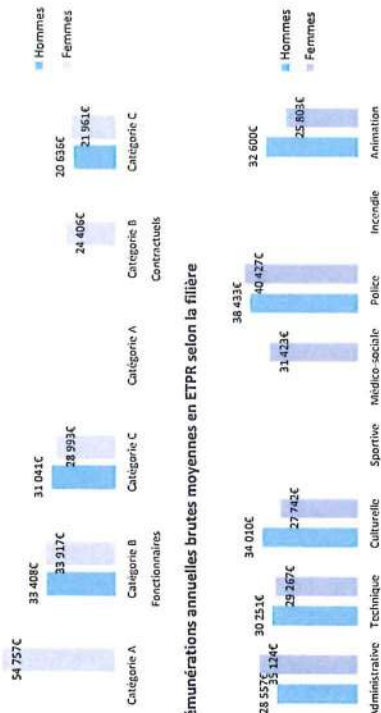
ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

Berger
Levrault

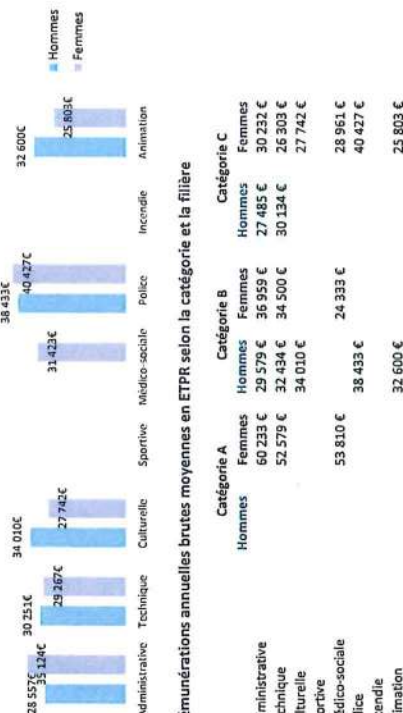
4

3

- 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	28 557 €	35 124 €	30 251 €	34 010 €	29 367 €	27 742 €
Technique	30 251 €	34 010 €	29 367 €	27 742 €	25 803 €	25 803 €
Culturelle	29 367 €	27 742 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €
Sportive	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €
Médico-sociale	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €
Police	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €
Incendie	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €
Animation	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €	25 803 €

— Acte de violence ou de harcèlement

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%

- Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%	0%	0%	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 les CIG franciliens et le Centre Hubertine Audert.

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.



Date de publication : octobre 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs
Version 2

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 025-212503676-20231127-2023_11_27_03-DE

