

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

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

Objet de la délibération : Présentation du rapport social unique 2023.

L'an deux mille vingt-quatre le deux décembre dix-huit heures.

Date de convocation : le 26 novembre 2024.

Date de l'affichage et de la publication sur le site internet de la commune :
le 4 décembre 2024.

Membres présents : Jean-Pierre HOCQUET, Jacques RACINE, Laurence LIARD, Gérard BOUCHÉ, Bernard SALLIÈRES, Françoise FRANC, Camille JOURNOT, Christian PERRIGUEY, Jean-Claude VERZELLONI, Colette RENARD, Rachid CHOUABI, Nathalie JEANNEROT (arrivée à 18h18), Stéphane LANGOLF, Nadine BERGER, Nuno MADEIRA, Pascal BRESADOLA, Paulette BRINGARD, Stéphane PODGORA.

Procurations : Marilyn PERNOT à Jacques RACINE, Jean-Bernard FRANC à Françoise FRANC, Martine CHORVOT à Laurence LIARD,

Membres absents – excusé(e)s : Frédéric BOUCOT, Jonathan GREINER, Priscilla CARRAY, Aurélie SAUVAGEOT, Evelyne COMBRES, Jean-Jacques CARILLON.

Secrétaire de séance : Bernard SALLIÈRES.

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

Nombre de membres :

En exercice : 27

Présents : 17

Votants : 20

Ayant donné procuration : 3

Excusés – absents : 7

Résultat du vote :

Votants : 20

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0



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

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 2023.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 19 novembre 2024.


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.

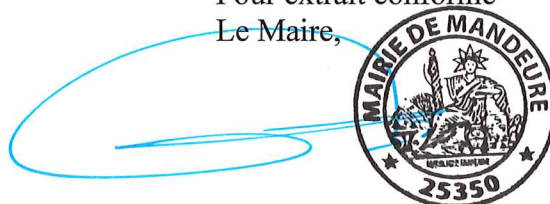
LE CONSEIL MUNICIPAL, après délibération et à **L'UNANIMITÉ**,

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.

Envoyé en préfecture le 04/12/2024
Reçu en préfecture le 04/12/2024
Publié le 
ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

Pour extrait conforme
Le Maire,



Jean-Pierre HOCQUET

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

Transmise au Représentant de l'Etat en Sous-Préfecture de Montbéliard le : 4 décembre 2024

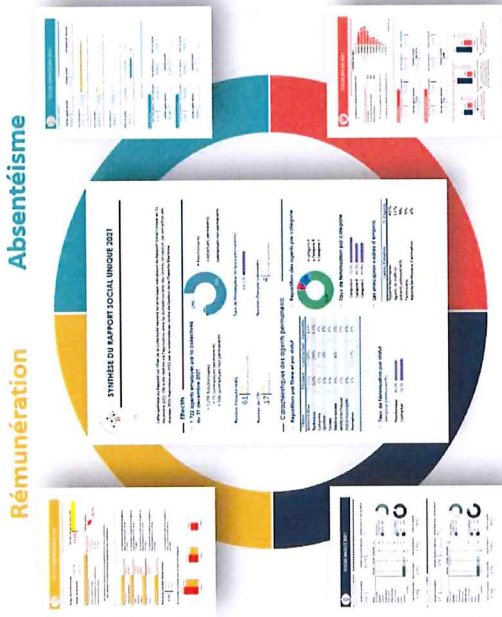
Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours administratif devant le Maire de Mandeuve 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

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



RASSCT

RPS

COMMUNE DE MANDEURE

2023

Date de publication : 18/10/2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

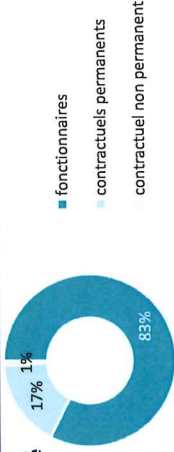
COMMUNE DE MANDEURE

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

Effectifs

➔ 103 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 85 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



Nombre d'emplois aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

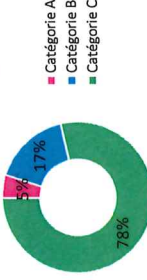


Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	18%	18%
Technique	46%	59%	48%
Culturelle	5%	4%	4%
Sociale	7%	6%	6%
México-sociale	4%	18%	6%
Police municipale	4%	3%	3%
Animation	14%	24%	16%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints territoriaux d'animation	15%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	7%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)



Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

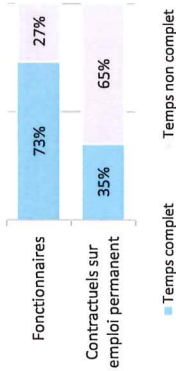
Publié le

ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

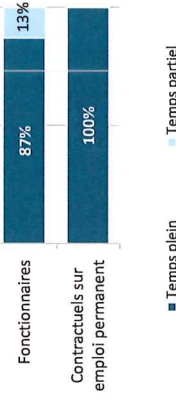


Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Contractuel
Sociale	66,7%	75,0%
Animation	66,7%	70,0%
Médo-sociale	33,3%	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



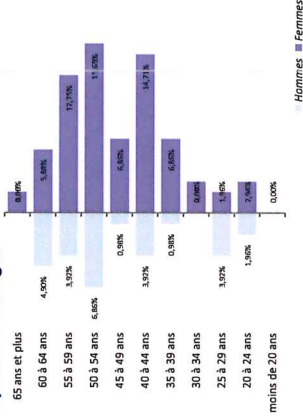
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,9
Contractuels sur emploi permanent	37,2
Emplois permanents	47,7

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

93,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

Catégorie	ETPR
Fonctionnaires	81,5
Contractuels sur emploi permanent	10,6
Contractuels sur emploi non permanent	1,5

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

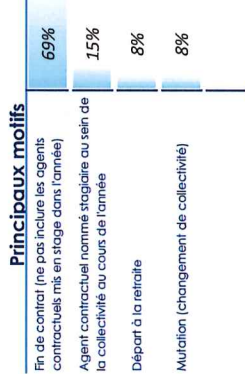
Mouvements

Evolution des effectifs permanents

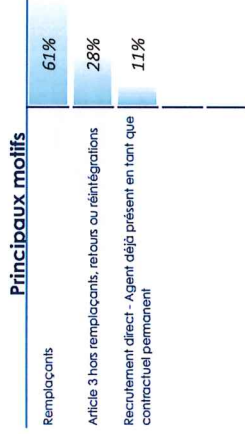


*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

11 départs



16 arrivées



Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

49,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

3,5%

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

Part des agents avec promotion interne

2,4%

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

- Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste): 75%
- Autres: 25%

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le

ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE



Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 61% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 6 483 422 € Charges de personnel* 3 970 543 € Soit 61,24 % des dépenses de fonctionnement

* Montant global

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute Rémunération statutaire 2 201 976 €
Primes 454 672 €
SFT 17 874 €
HSC 34 483 €
NBI 17 702 €
2 726 707 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	5	33 854 €	5	23 392 €	5	23 392 €
Animation	-	-	5	29 958 €	5	29 958 €
Culturelle	-	-	5	30 603 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5	27 445 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	5	26 825 €	-	-
Sociale	5	-	5	30 180 €	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	56 741 €	35 878 €	-	-	28 448 €	24 412 €
Moyenne toute filière	53 620 €	33 002 €	5	27 944 €	5	23 846 €

S: secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,67 %

	Fonctionnaires		Femmes		Hommes	
	IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	CIA
Fonctionnaires	11 363 €	1 575 €	3 195 €	322 €	3 195 €	322 €
Contractuels sur emploi permanent	5 461 €	512 €	2 694 €	289 €	2 694 €	289 €
Emplois permanents	17,85%	5,26%	16,67%	0 €	981 €	0 €

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires		Femmes		Hommes	
	IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	CIA
Catégorie A	11 363 €	1 575 €	3 195 €	322 €	3 195 €	322 €
Catégorie B	5 461 €	512 €	2 694 €	289 €	2 694 €	289 €
Catégorie C	2 272 €	289 €	0 €	0 €	981 €	0 €

S: secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 26,1 jours d'absence pour tout fonctionnaire
En moyenne, 12,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,15%	3,45%	3,45%	4,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,59%	3,45%	13,57%	4,66%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,69%	3,45%	13,65%	4,66%

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

70,87 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

9 accidents du travail déclarés

8,8 accidents du travail pour 100 agents permanents
82 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

22% des accidents du travail concernent la filière Administrative

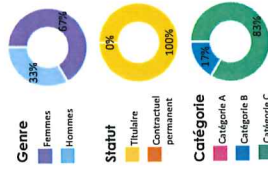


Handicap

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

6 5,9% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention : 3 434 €



Envoyé en préfecture le 04/12/2024
Reçu en préfecture le 04/12/2024
Publié le



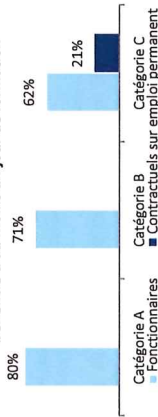
ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

Formation

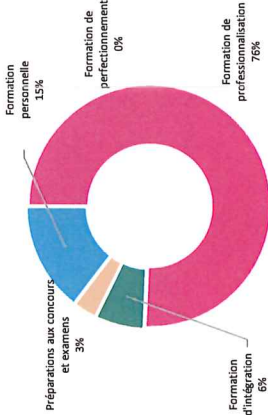
➔ 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 55,4% Hommes 60,7%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **41 410 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFFT au titre de la cotisation	50,5%
Autres organismes	25,9%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	13,9%
CNFFT au-delà de la cotisation	9,8%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme	Pourcentage
CNFFT cotisation obligatoire	64,6%
Autres organismes	30,5%
Collectivité	2,9%
CNFFT au-delà de la cotisation	1,9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	219 €	215 €

Nombre de bénéficiaires

63	86
----	----

Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

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

Précisions méthodologiques

➔ Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
 + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
 + Départs temporaires non rémunérés
 - Arrivées de titulaires ou de stagiaires
 - Stagiairisation de contractuels de la collectivité
 - Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022
 + Départs définitifs de contractuels
 + Départs temporaires non rémunérés
 - Arrivées de contractuels de la collectivité
 - Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année. Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : octobre 2024

Version 1

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme
(emplois permanents)

Part des agents absents
70,6% | Nombre d'agents absents : 172
Nombre d'arrêts
5 081 | Nombre de jours d'absence : 9 236 | Coût global de l'absence tout statut* : 979 403 €
*Nb de jours d'absence total x le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPA)

Taux d'absentéisme

Catégorie	Taux
Compressible	6,5%
Non compressible	7,0%
Autres	0,1%

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

Taux d'exposition

Catégorie	Taux
Compressible	7,8%
Non compressible	11,8%
Autres	7,8%

Le taux d'exposition est de 71 %, cela signifie que 71 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

Catégorie	Taux
Compressible	13,7%
Non compressible	11,8%
Autres	7,4%

Le taux de fréquence est de 105 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 105 arrêts sur l'année.

Indice de gravité
47,5 | 30,02 | 187,07 | 2,50

L'indicateur de gravité est de 47, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 47 jours.

Données absentéisme selon le statut
(emplois permanents)

Fonctionnaires

Metric	Value
Taux d'absentéisme	15,7%
Taux d'exposition	74,1%
Taux de fréquence	109,4%
Indice de gravité	52,3

Part des agents absents
74,1% | 63 | 4 867 | 93

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

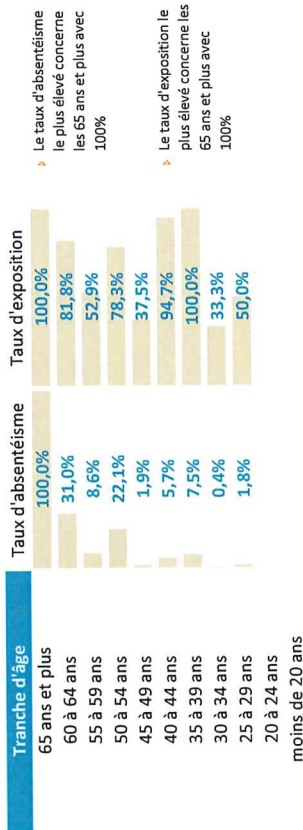
Metric	Value
Taux d'absentéisme	3,4%
Taux d'exposition	52,9%
Taux de fréquence	82,4%
Indice de gravité	15,3

Part des agents absents
52,9% | 9 | 214 | 14

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence

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



Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,6%	70,6%	44,1%	23,9
Pour accidents du travail imputables au service	1,9%	8,8%	6,9%	78,9
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 maladie longue durée	2,9%	5,9%	2,9%	182,5
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	2,9%	5,9%	2,9%	182,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,2%	1,0%	1,0%	64,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant, durée en jour de son congé parental, congé parental, congé de maladie pour une hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

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

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire
1,4 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service
3 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet
Aucun arrêt

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le

ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE



Zoom sur la maladie ordinaire
(emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 4,6%
- Taux d'exposition 44,1%
- Taux de fréquence 70,6%
- Gravité 23,9 jours par arrêt
- 45 agents absents pour maladie ordinaire
- 37 fonctionnaires
- 8 contractuels permanents

Part des agents absents

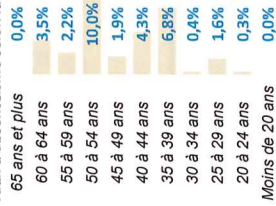
44,1% Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

72 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



Selon le statut



Selon le genre



Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 10%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 1,9%
- Taux d'exposition 6,9%
- Taux de fréquence 8,8%
- Gravité 78,9 jours par arrêt
- 7 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
- 6 fonctionnaires
- 1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

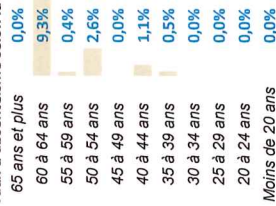
6,9% Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

9 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour accident de travail

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



Selon le statut



Selon le genre



Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 9,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 6,1%
- Taux d'exposition 6,9%
- Taux de fréquence 12,7%
- Gravité 173,4 jours par arrêt
- 7 agents absents
- 7 fonctionnaires

Part des agents absents

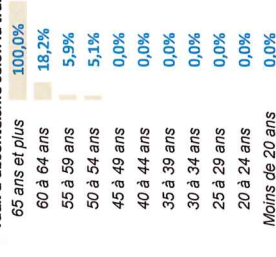
6,9% Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

13 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

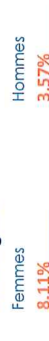
Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



Selon le statut



Selon le genre



Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 100%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,1%
- Taux d'exposition 11,8%
- Taux de fréquence 11,8%

Part des agents absents

0,0% Nombre d'agents absents

0 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

11,8% Nombre d'agents absents

12 Nombre de jours d'absence

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme 4,7%
- Taux d'exposition 0,5%
- Taux de fréquence 0,8%
- Gravité 5,7
- 2 agents absents

Part des agents absents

200,0% Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 Nombre de jours d'absence

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

Part des agents absents

Part des agents absents
Hommes
Femmes
100,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

1,1%
0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme 4,7%
Taux d'exposition 0,5%
Taux de fréquence 0,8%
Indice de gravité 5,7

Part des agents absents

200,0%
Nombre d'agents absents
12
Nombre de jours d'absence: 17

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

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

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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

3 "groupes d'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 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'absentéisme

Taux d'absentéisme

(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)

(Nombre d'agents au 31/12 x 365)

Note de lecture

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

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. A 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

(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.

Réalisation

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.

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



Date de publication : octobre 2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

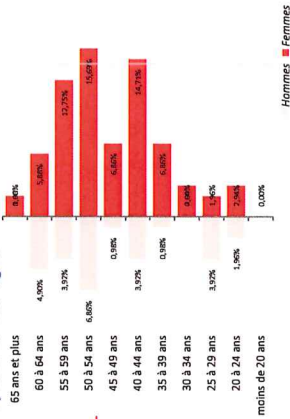


FOCUS RPS

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Pyramide des âges



Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires : 49,9
Contractuels sur emploi permanent : 37,2
Emplois permanents : 47,7

En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 37 ans

Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme : 15,7%
Taux d'exposition : 74,1%
Taux de fréquence : 109,4%
Indice de gravité : 52,3

Part des agents absents

63 agents absents (15,7%)
93 agents absents (22,6%)

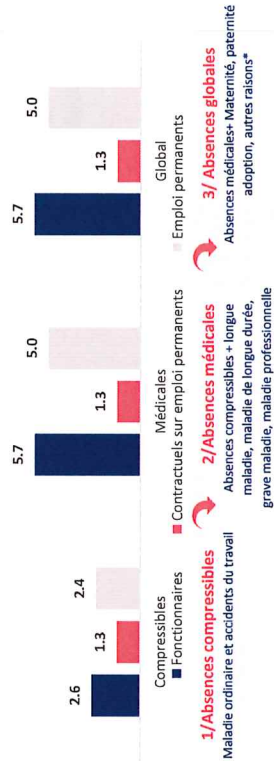
Contractuels permanents

Taux d'absentéisme : 3,4%
Taux d'exposition : 52,9%
Taux de fréquence : 82,4%
Indice de gravité : 15,3

Part des agents absents

9 agents absents (2,2%)
14 agents absents (3,4%)

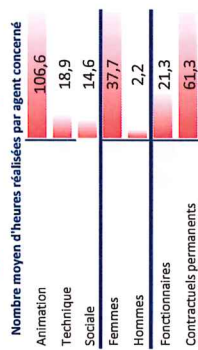
Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



1/Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail
2/Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle
3/Absences globales : Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires



Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

97* agents au 31/12/2022 → 102 agents au 31/12/2023



Variation des effectifs : 5,2%

Taux de rotation : 13,6%

11 départs

16 arrivées

Le taux de rotation s'élève à 13,6%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 8,82 pour 100 agents permanents

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



** Allocations Temporaires d'Invalité (ATI)

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un document unique (DUERP)
- Existence d'un plan de prévention des RPS
- 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

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le

ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE



- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

7 Dépenses liées à la formation

Prévention

436 € Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Formation dans le cadre des habilitations

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

Montant en €

0 €

Nombre de jours

0

Coût moyen

3 000 €

5

600 €

0 €

2

0 €

436 €

0 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0 des agents permanents

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

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique reconversés sur l'année
Nombre de décisions d'aménagement choraire ou d'aménagement de poste de travail
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

- Nombre de signalements

	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Actes de violence physique	0	0	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
Harcelement moral	0	0	0	0
Harcelement sexuel	0	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Actes de violence physique	0	0	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
Harcelement moral	0	0	0	0
Harcelement sexuel	0	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

- Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève

2

Heure de décharges d'activité de services

Auquelles ont droit les organisations syndicales

Sur mot d'ordre national

0

Nombre d'heures effectivement utilisées

Sur mot d'ordre uniquement local

0

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

13,6%

2,0

pour

100 agents permanents

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0

actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

48,9

jours

d'arrêt par agent permanent

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 calcul 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 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-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 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Part des charges de personnels

Budget de fonctionnement 6 483 422 €
Charges de personnel 3 970 543 €

61,2%
55,0%
Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes 2 726 707 €
Primes et indemnités versées 454 672 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires 34 483 €
Nouvelle Bonification Indiciaire 17 702 €

Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 2 853 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	30 319 €
Contractuels permanents	24 125 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	48 770 €
Catégorie B	32 511 €
Catégorie C	27 438 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	29 480 €
Femmes	29 671 €
Moyenne globale	29 609 €

s : Sierret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30 319 €
 - ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 27 438 €
 - ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29 671 €
 - ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 29 609 €
- L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le

ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

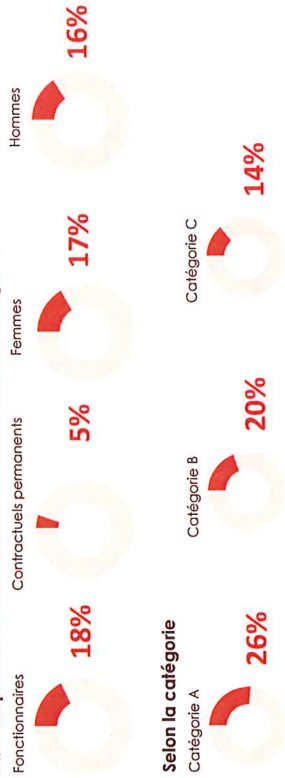


Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération statutaire	2 201 976 €
Primes	454 672 €
SFT	17 874 €
HSC	34 483 €
NBI	17 702 €
Rémunération annuelle brute :	2 726 707 €

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



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	5	5	35 510 €	22 749 €	5	5
Animation	-	-	-	28 647 €	-	-
Culturelle	-	-	-	30 603 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	5	-	26 486 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	26 825 €	-	-
Sociale	5	-	-	30 180 €	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	56 741 €	-	5	26 351 €	29 094 €	-
Moyenne toute filière	53 620 €	5	32 861 €	31 796 €	26 626 €	29 066 €

Part des primes

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Animation	27,6%	16,3%	20,8%	18,2%	13,8%	15,5%
Technique	106,58	37,7	18,86	2,2	14,58	2,2
Sociale	14,58	2,2	14,58	2,2	14,58	2,2

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires



IFSE et CIA (Emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	12 306 €	6 413 €	2 864 €	4 149 €	4 149 €	3 186 €
Animation	-	-	2 423 €	-	-	4 642 €
Culturelle	6 885 €	2 236 €	2 751 €	-	-	-
Médico-sociale	2 162 €	-	2 198 €	-	-	-
Sociale	15 412 €	7 520 €	2 127 €	7 342 €	-	2 669 €
Technique	-	-	-	-	-	-

Contractuels sur emploi permanent

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	1 148 €	4 390 €	-	-
Animation	-	-	1 009 €	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	629 €	-	981 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	2 264 €	-322 €	-322 €	178 €	-353 €	-353 €	-59 €	10 €	10 €	-59 €	-16 €	-16 €
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Réalisation

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

Date de publication : octobre 2024
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs



Version 1

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



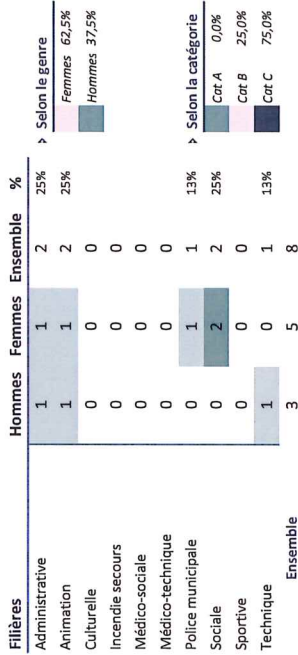
ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

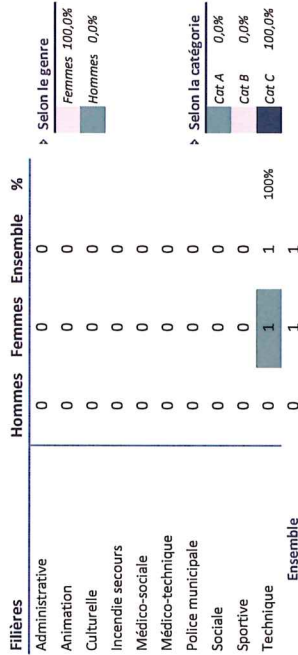
8 **0,0%** **720** **7** **Nombre de jours d'absence** **90** **Nombre de jours par accident**
Part sans arrêt de travail Nombre d'agents arrêtés en moyenne



Taux d'absentéisme **1,9%** **Taux d'exposition** **6,9%** **Taux de fréquence** **8,8%** **Indice de gravité** **78,9**

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

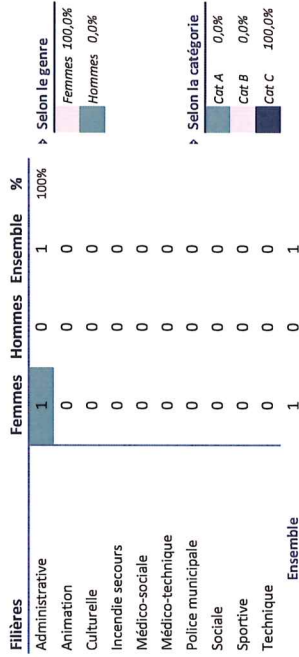
1 **0,0%** **14** **0** **Nombre de jours d'absence** **14** **Nombre de jours par accident**
Part sans arrêt de travail Nombre d'agents arrêtés en moyenne



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

Les maladies professionnelles

1 **365** **365** **en moyenne** **Nombre de jours d'absence** **365** **Nombre de jours par maladie**



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

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année Périodes de préparation au reclassement

0 **0** **0** **% des propositions acceptées**
 suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

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

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaires ou d'aménagement de poste de travail	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
Mises en disponibilité d'office	0
Retraite pour invalidité	0
Licenciement pour inaptitude physique	0

Agents affectés à la prévention

2 **0** **en ETR** **1** **1** **0** **0** **0**
 Assistants de prévention*
 Conseillers de prévention**
 ACFI**
 Médecins de prévention***
 Infirmiers***
 Autres personnels**

*en nombre d'agents
 **en ETRP
 ***en ETRP

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

— Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

7 | 3 436 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

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

Formation dans le cadre des habilitations

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

Montant en € | Nombre de jours | Coût moyen

0 € | 0 | -

3 000 € | 5 | 600 €

0 € | 2 | 0 €

436 €

— 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

Achésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie

X
X
✓
✓
✓
✓

— Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

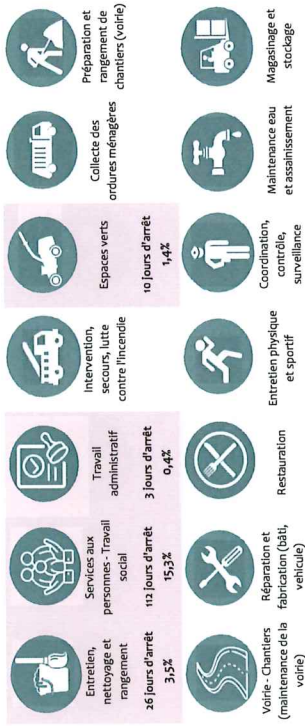
5 |

Nombre de réunions du FSSSCT

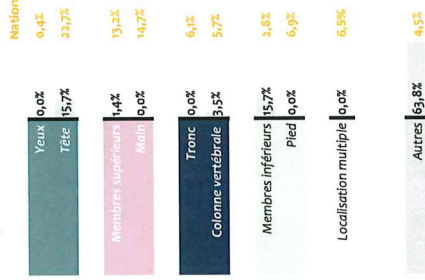
0 | 0
Nb de jours cumulés d'activités des représentants

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

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

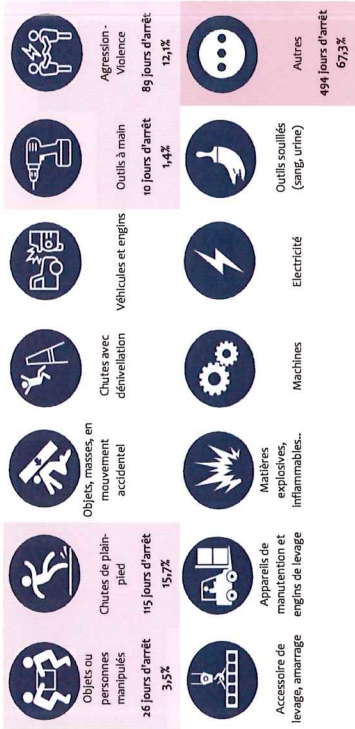


Principaux sièges de lésions des accidents de travail

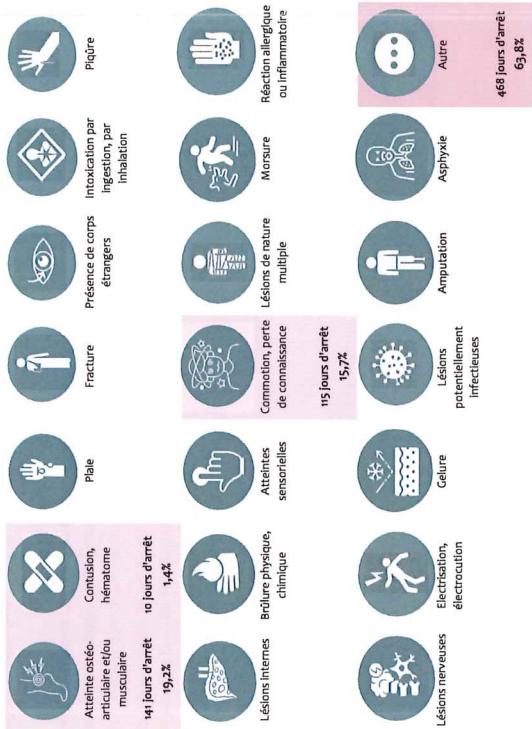


Envoyé en préfecture le 04/12/2024
 Reçu en préfecture le 04/12/2024
 Publié le
 ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail

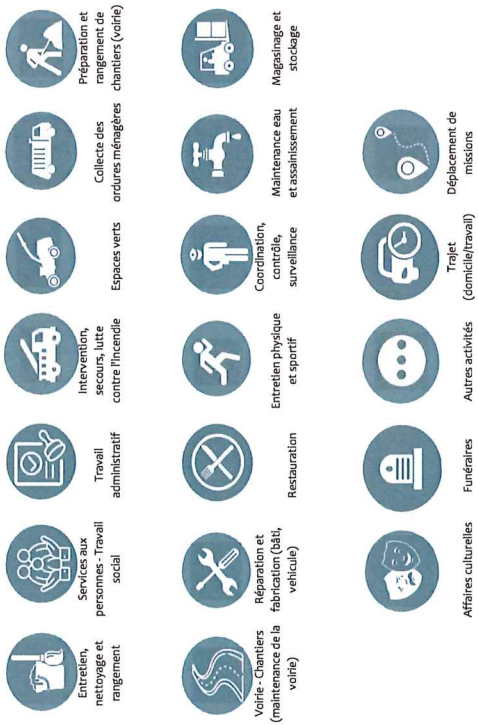


Principales natures de lésions liées aux accidents de travail

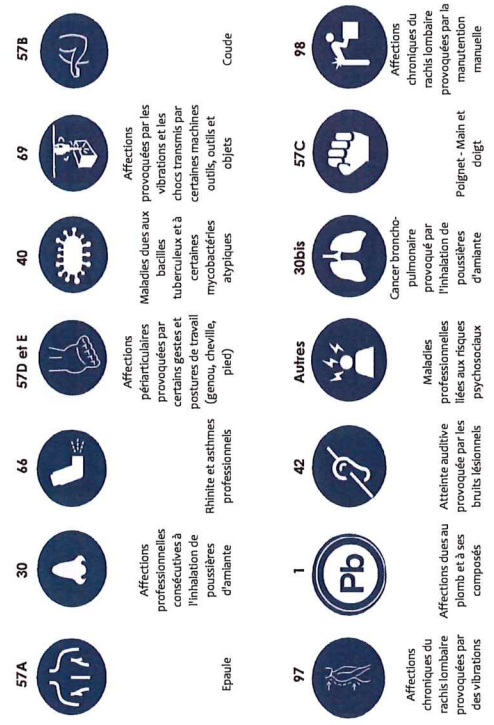


Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles



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



Envoyé en préfecture le 04/12/2024
 Reçu en préfecture le 04/12/2024
 Publié le
 ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE

- Documents et démarches de prévention complémentaires

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

- Réalisation

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



Date de publication : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs

Version 1

Envoyé en préfecture le 04/12/2024

Reçu en préfecture le 04/12/2024

Publié le



ID : 025-212503676-20241202-2024_12_02_04-DE