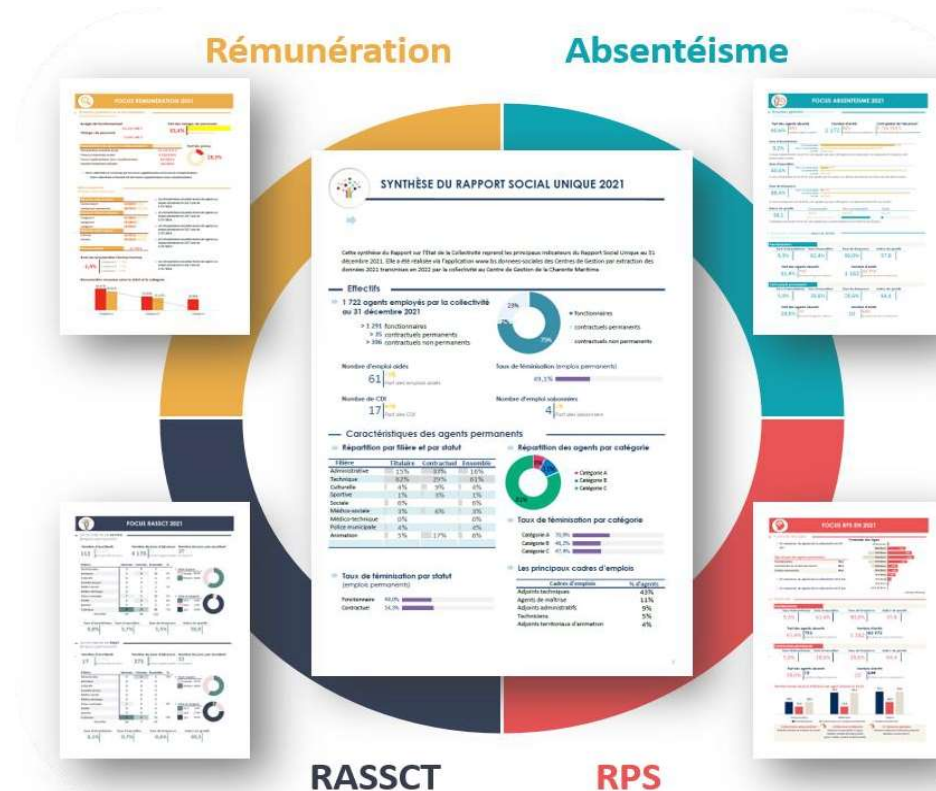


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



EAUX DE VIENNE - SIVEER

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



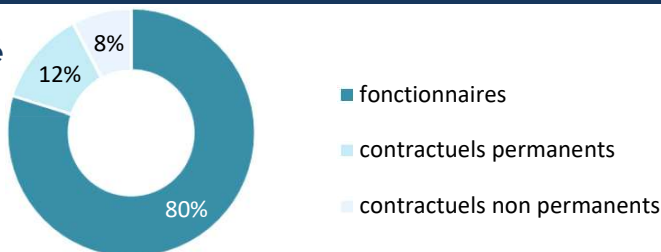
EAUX DE VIENNE - SIVEER

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

Effectifs

➔ 402 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 321 fonctionnaires
- > 50 contractuels permanents
- > 31 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

26,1%

Nombre de CDI

10 | 20%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

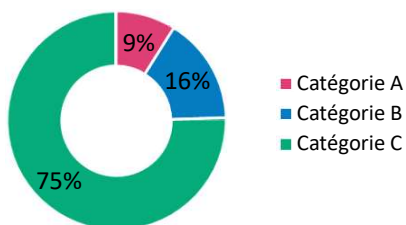
23 | 6%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	24%	20%
Technique	80%	76%	80%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	45,5%
Catégorie B	36,2%
Catégorie C	21,8%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

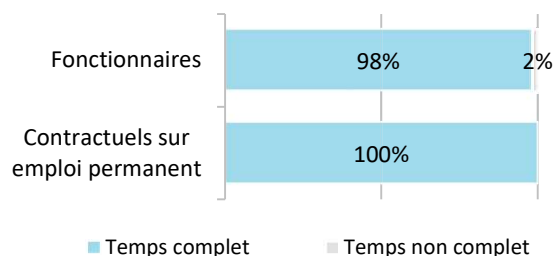
Fonctionnaire	24,9%
Contractuel	34,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

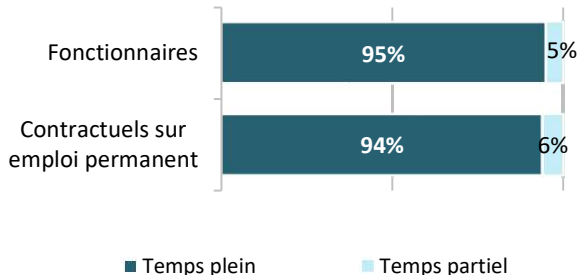
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Agents de maîtrise	22%
Adjoints administratifs	14%
Techniciens	12%
Ingénieurs	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



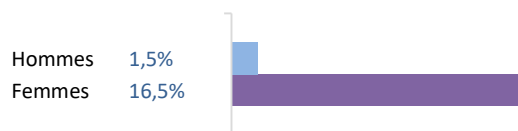
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	7,9%	-	-
Technique	0,4%	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



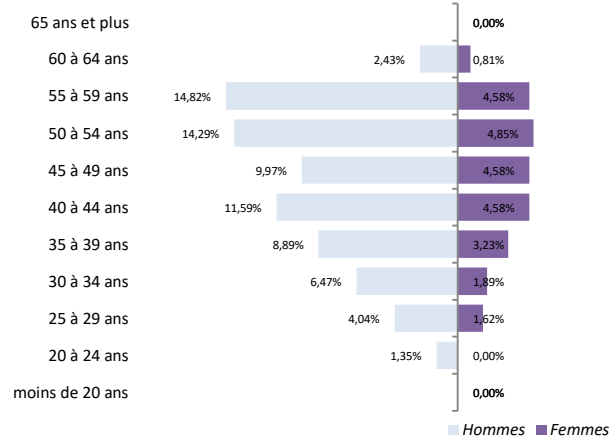
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,0
Contractuels sur emploi permanent	40,9
Emplois permanents	46,1

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 387,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	319,3
> Contractuels sur emploi permanent	46,5
> Contractuels sur emploi non permanent	21,4

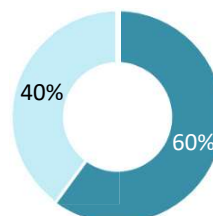
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	30,3
Catégorie B	57,9
Catégorie C	277,6

Positions particulières

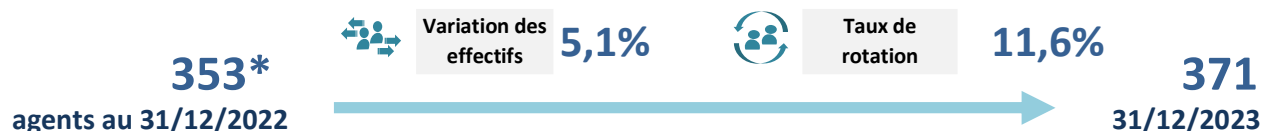
1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



33 départs

Principaux motifs

Départ à la retraite	20%
Mutation (changement de collectivité)	20%
Démission	17%
Mise en disponibilité sur demande	14%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	9%

51 arrivées

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	38%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	37%
Voie de mutation	12%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	4%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,7%

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

Part des agents avec avancement de grade

10,3%

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

Part des agents avec promotion interne

0,9%

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

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

Budget et rémunérations

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

Budget de fonctionnement*	31 908 782 €	Charges de personnel*	19 108 480 €	➔	Soit 59,88 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 9 365 691 €
12 850 292 €	Primes 3 207 084 €
	SFT 109 761 €
	HSC 115 377 €
	NBI 52 379 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 529 €	43 505 €	34 741 €	31 893 €	31 275 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	60 731 €	43 178 €	38 451 €	32 303 €	33 583 €	31 976 €
Moyenne toute filière	59 850 €	43 332 €	37 547 €	32 197 €	33 184 €	31 724 €

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 24,96 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	24,55%
Contractuels sur emploi permanent	27,80%
Emplois permanents	24,96%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 5 599,48 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 293 €	799 €	5%	19 777 €	712 €	3%	9 798 €	799 €	8%	13 020 €	778 €	6%
Catégorie B	7 884 €	361 €	4%	8 769 €	341 €	4%	7 878 €	280 €	3%	8 088 €	292 €	3%
Catégorie C	6 329 €	279 €	4%	6 993 €	271 €	4%	s	s		7 124 €	253 €	3%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

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

→ En moyenne, 5,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,71%	1,54%	2,55%	1,66%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,66%	5,54%	3,91%	1,66%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,11%	6,49%	4,43%	1,76%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

→ 37,31 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

→ 21 accidents du travail déclarés

5,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

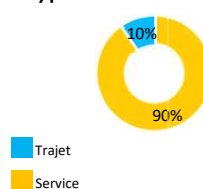
19 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

→ 100% des accidents du travail concernent la filière Technique

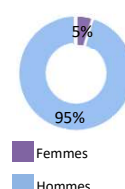
Filière

100%

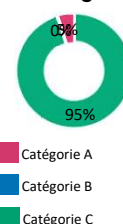
Type d'accident



Genre



Catégorie



■ 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.

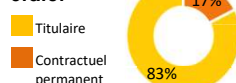
Nombre de BOETH sur emploi permanent

23 | 6,2% Part des BOETH sur emploi permanent

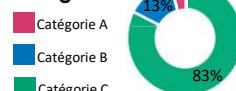
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

→ 16 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 147 296 €

115 270 €

32 026 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

■ Formations habilitations

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

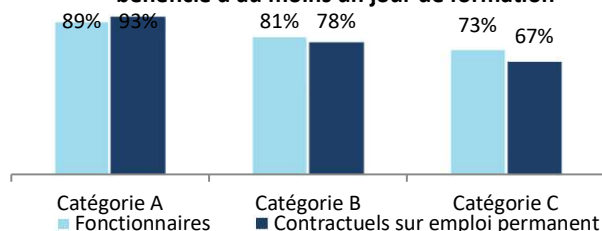
Formation

➔ 76% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 81,4%

Hommes 73,7%

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

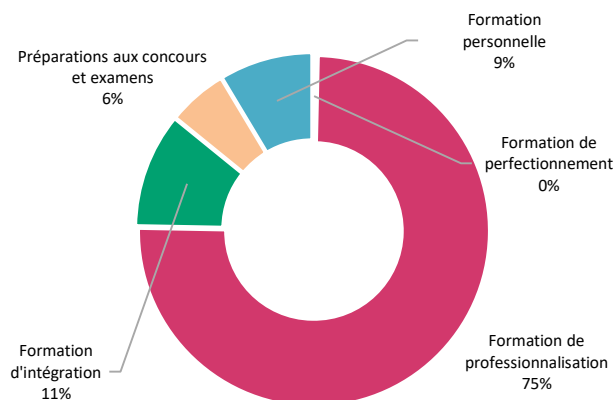


Le budget consacré à la formation est de **216 282 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	43,5%
Autres organismes	46,1%
Formation des apprentis	2,1%
Frais de déplacement	7,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,9%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	36,9%
Autres organismes	44,5%
Collectivité	14,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	163 €	112 €
Nombre de bénéficiaires	177	246

L'action sociale

Prestations servies **directement par la collectivité**



Prestations servies par l'intermédiaire d'un **centre de gestion**



Prestations servies par l'intermédiaire d'une **association nationale**



Prestations servies par l'intermédiaire d'un **organisme à but non lucratif ou d'une association locale**



Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 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
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 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 : septembre 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents

81,9% | **304**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

204 | **6 000**
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

1 346 121 €
2,58% des dépenses de fonctionnement

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

4,4%



Le taux d'absentéisme est de 4 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 4 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

81,9%



Le taux d'exposition est de 82 %, cela signifie que 82 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

55,0%



Le taux de fréquence est de 55 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 55 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

29,4

Compressible | Non compressible | Autre

18,18 | **263,00** | **100,50**

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

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

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

4,1% | **81,6%** | **50,8%** | **29,5**

Part des agents absents

81,6% | **262**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

163 | **4 815**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

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

6,5% | **84,0%** | **82,0%** | **28,9**

Part des agents absents

84,0% | **42**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

41 | **1 185**
Nombre de jours d'absence

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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	3,1%	83,3%
55 à 59 ans	3,7%	56,9%
50 à 54 ans	8,7%	64,8%
45 à 49 ans	3,1%	72,2%
40 à 44 ans	2,8%	98,3%
35 à 39 ans	4,6%	120,0%
30 à 34 ans	3,8%	106,5%
25 à 29 ans	2,8%	90,5%
20 à 24 ans	1,3%	60,0%
moins de 20 ans		

➤ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 50 à 54 ans avec 8,72%

➤ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 120%

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	2,3%	47,2%	41,0%	17,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,3%	3,5%	3,5%	29,1
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,5%	0,3%	2,5
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,1%	0,3%	0,3%	76,0
Pour congé de maladie longue durée	0,2%	0,3%	0,3%	227,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,6%	0,8%	0,8%	269,3
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	0,3%	0,3%	112,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	1,6%	1,6%	27,3

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	2 arrêts par agent absent

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	2,3%
➤ Taux d'exposition	41,0%
➤ Taux de fréquence	47,2%
➤ Gravité	17,6 jours par arrêt
➤ 152 agents absents pour maladie ordinaire	
129 fonctionnaires	23 contractuels permanents

Part des agents absents

41,0% | 152
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

175 | 3 072
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
40,19%	46,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
43,30%	40,15%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	2,6%
55 à 59 ans	1,6%
50 à 54 ans	3,0%
45 à 49 ans	2,9%
40 à 44 ans	2,0%
35 à 39 ans	2,1%
30 à 34 ans	1,7%
25 à 29 ans	2,5%
20 à 24 ans	1,1%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,3%
➤ Taux d'exposition	3,8%
➤ Taux de fréquence	4,0%
➤ Gravité	25,5 jours par arrêt
➤ 14 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
13 fonctionnaires	1 Contractuel sur emploi permanent

Part des agents absents

3,8% | 14
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

15 | 383
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,05%	2,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,03%	4,74%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 0,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	1,3%
➤ Taux d'exposition	1,6%
➤ Taux de fréquence	1,6%
➤ Gravité	294,2 jours par arrêt
➤ 6 agents absents	
4 fonctionnaires	2 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

1,6% | 6
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

6 | 1 765
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires 1,25%
Contractuels permanents 4,00%

Selon le genre

Femmes 2,06%
Hommes 1,46%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

➤ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 5,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,2%
➤ Taux d'exposition	1,9%
➤ Taux de fréquence	1,9%

Part des agents absents

1,9% | 7
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 276

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

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,3%
➤ Taux d'exposition	33,4%
➤ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

33,4% | 124
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 428

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	1,8%
➤ Taux d'exposition	0,1%
➤ Taux de fréquence	0,1%
➤ Gravité	16,6
➤ 14 agents absents	

Part des agents absents

45,2% | 14
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

12 | 200
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
57,14%	41,67%

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	0,0%
45 à 49 ans	4,5%
40 à 44 ans	6,2%
35 à 39 ans	0,6%
30 à 34 ans	0,1%
25 à 29 ans	0,5%
20 à 24 ans	2,4%
Moins de 20 ans	0,1%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	1,6%
➤ Taux d'exposition	0,1%
➤ Taux de fréquence	0,1%
➤ Indice de gravité	17,0

Part des agents absents

25,8% | 8
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 187

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	1,0

Part des agents absents

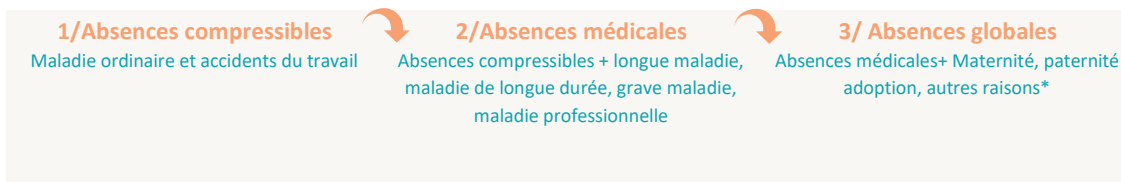
3,2% | 1
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 1

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



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

► Les indicateurs d'absences

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

Le choix de la règle des 365ème

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

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

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

Réalisation

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



Date de publication : **septembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Vienne

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

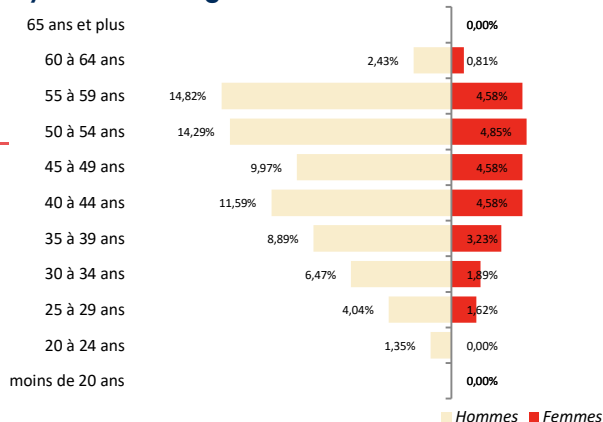
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,0
Contractuels sur emploi permanent	40,9
Emplois permanents	46,1

- En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 41 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
4,1%	81,6%	50,8%	29,5

Part des agents absents

81,6% | 262
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

163 | 4 815
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
6,5%	84,0%	82,0%	28,9

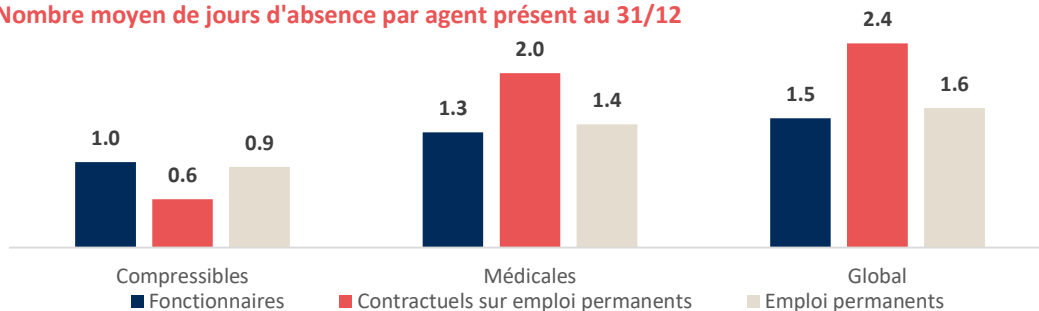
Part des agents absents

84,0% | 42
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

41 | 1 185
Nombre de jours d'absence

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



1/Absences compressibles
Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3/ Absences globales
Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	
Technique	18,0
Administrative	3,5
Femmes	3,0
Hommes	17,8
Fonctionnaires	16,7
Contractuels permanents	4,6

Télétravail

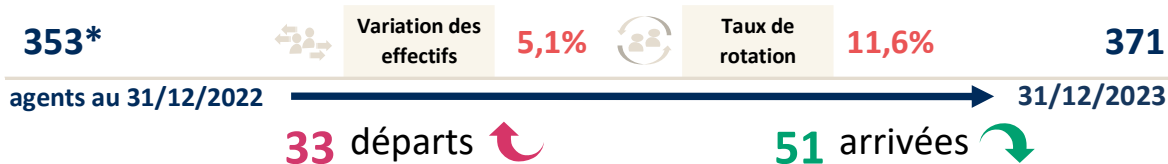
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	67
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	67
sur des jours fixes	67
un jour par semaine	66
trois jours par semaine	1
Administrative	37
Technique	30

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 11,6%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 4,04 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	13,0
Accident de trajet	2,0
Maladies professionnelles	1,0
ATI** au cours de l'année	0/0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	86,2% 23
Agents de maîtrise	12,3% 10
Ingénieurs	1,5% 6

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2015)

Existence d'un **plan de prévention des RPS**

Existence d'une démarche de prévention des **TMS**

Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérigènes (CMR)**

Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**

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



En cours

En cours

— Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

203

32 026 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

115 270 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	1 980 €	39	51 €
Formation dans le cadre des habilitations	30 046 €	164	183 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	115 270 €		

— Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

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

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	3
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	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

— Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	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
Hommes	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	2,7	0	0

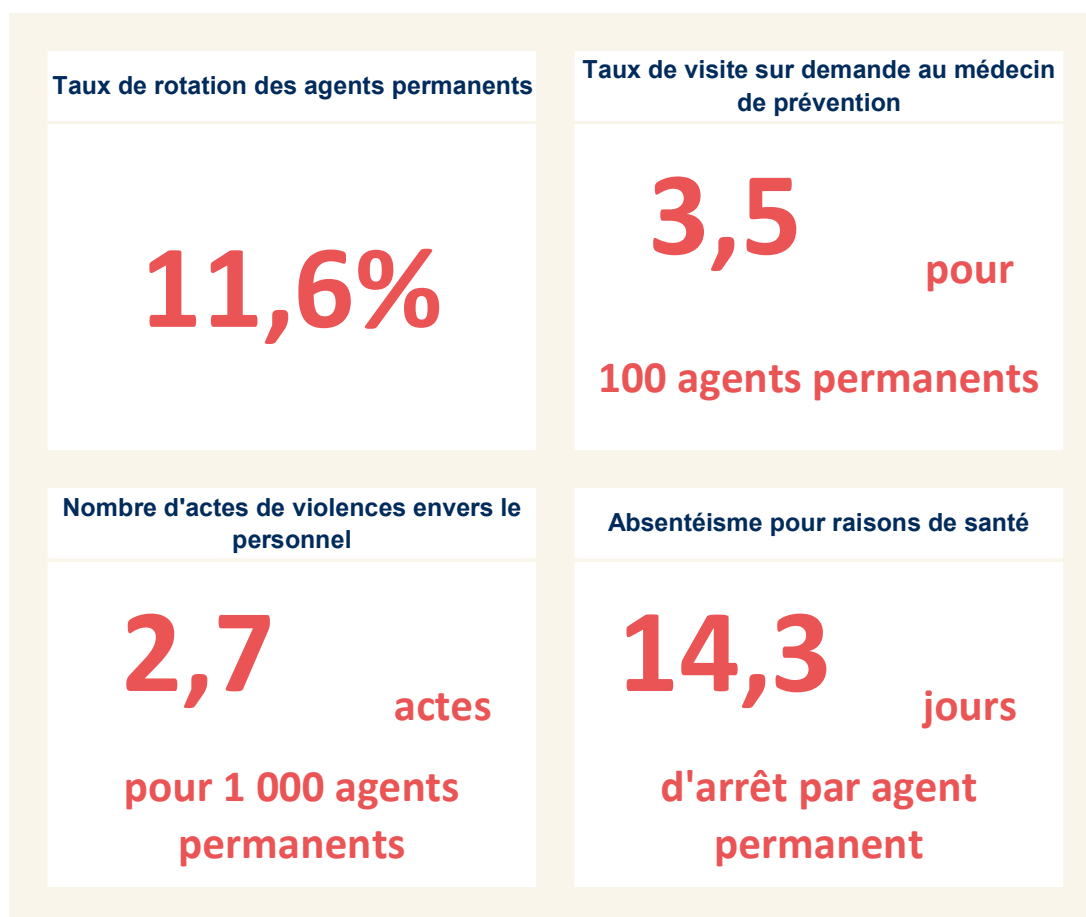
– Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services	
Sur mot d'ordre national	0	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	-
Non précisé, autres	103		

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



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

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

Réalisation

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



Date de publication : **septembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Vienne

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

31 908 782 €

Charges de personnel

19 108 480 €

Part des charges de personnels

59,9%

21,5%

Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

12 850 292 €

Primes et indemnités versées

3 207 084 €

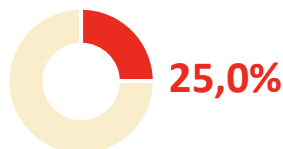
Heures supplémentaires et/ou complémentaires

115 377 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

52 379 €

Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 5 599 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

35 152 €

Contractuels permanents

35 003 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

53 253 €

Catégorie B

35 229 €

Catégorie C

33 135 €

Moyenne selon le genre

Hommes

35 577 €

Femmes

33 818 €

Moyenne globale

35 133 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 35 152 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 33 135 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 33 818 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 35 133 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

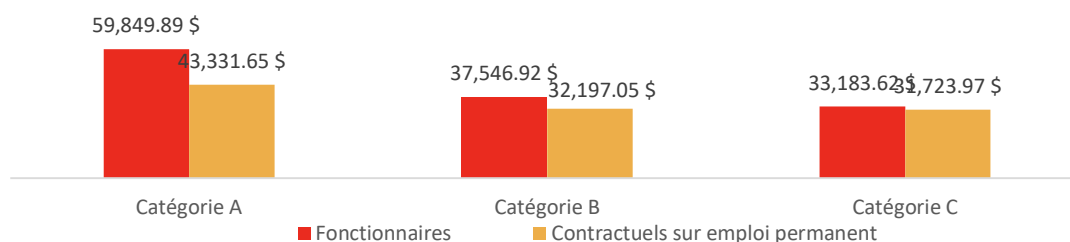
Catégorie A -31,4%

Catégorie B -6,6%

Catégorie C -8,5%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

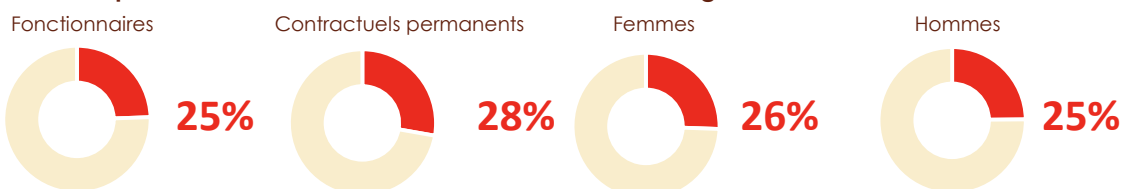


Primes (Emplois permanents)

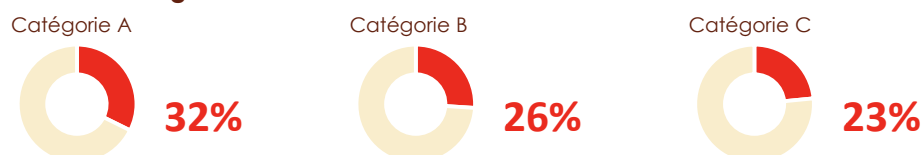
Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération statutaire	9 365 691 €
Primes	3 207 084 €
SFT	109 761 €
HSC	115 377 €
NBI	52 379 €
Rémunération annuelle brute :	12 850 292 €

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre

(Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	43 589 €	60 929 €	33 455 €	s	31 240 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	47 191 €	59 286 €	34 518 €	36 092 €	30 026 €	33 678 €
Moyenne toute filière	45 424 €	59 681 €	33 830 €	36 056 €	31 036 €	33 678 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	30,7%	33,4%	26,2%	26,0%	23,6%	23,4%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Technique	18,03	Femmes	3,0
Administrative	3,48	Hommes	17,8

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	14 003 €	7 851 €	6 342 €	17 500 €		
Technique	14 504 €	7 950 €	6 270 €	20 281 €	8 769 €	6 993 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 227 €	7 696 €	6 238 €	15 937 €	8 398 €	
Technique	10 551 €	8 179 €		11 404 €	8 077 €	7 124 €

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	-3 497 €			-6 709 €	-703 €		310 €			-27 €	-60 €	
Technique	-5 778 €	-819 €	-722 €	-853 €	102 €		-5 €	58 €	-82 €	66 €	51 €	

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 : **septembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Vienne

Version 1



FOCUS RASCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

19

21,1%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

402

13

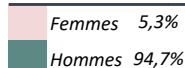
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

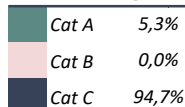
21

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	18	1	19	100%
Ensemble	18	1	19	

► Selon le genre



► Selon la catégorie



Taux d'absentéisme

0,3%

Taux d'exposition

3,5%

Taux de fréquence

3,5%

Indice de gravité

29,1

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

2

50,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

5

1

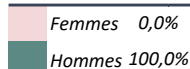
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

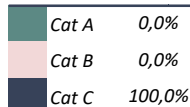
3

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

► Selon le genre



► Selon la catégorie



Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,3%

Taux de fréquence

0,5%

Indice de gravité

2,5

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

3

Nombre de jours d'absence

76

Nombre de jours par maladie

25

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	3	3	100%
Ensemble	0	3	3	

> Selon le genre
 Femmes 0,0%
 Hommes 100,0%

> Selon la catégorie
 Cat A 0,0%
 Cat B 0,0%
 Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

0,3%

Taux de fréquence

0,3%

Indice de gravité

76,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

demande

% des propositions acceptées

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

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

0 0

0 0

1 2

0 0

0 0

0 0

0 0

0 1

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

16

0 en ETPR

Assistants de prévention*

11

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

2

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

3

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

203

147 296 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	1 980 €	39	51 €
Formation dans le cadre des habilitations	30 046 €	164	183 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	115 270 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2015)



Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



Existence d'une démarche de prévention des **TMS**



En cours

Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**



En cours

Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**



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



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

5

Nombre de réunions du FSSST

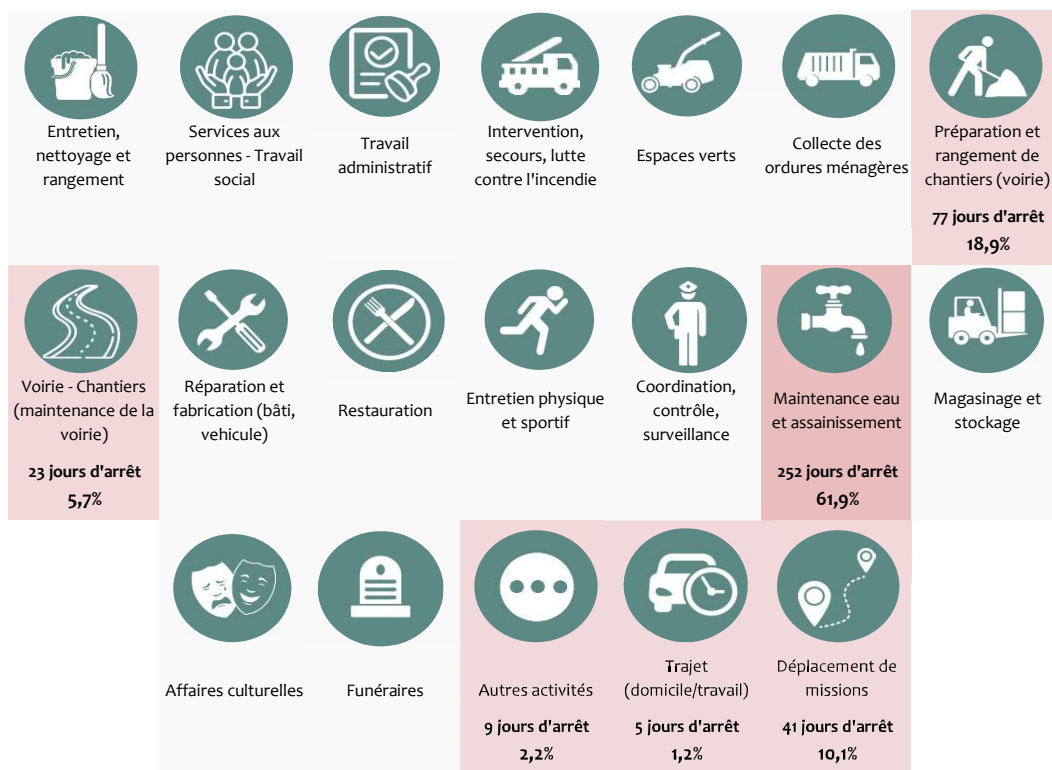
4

4

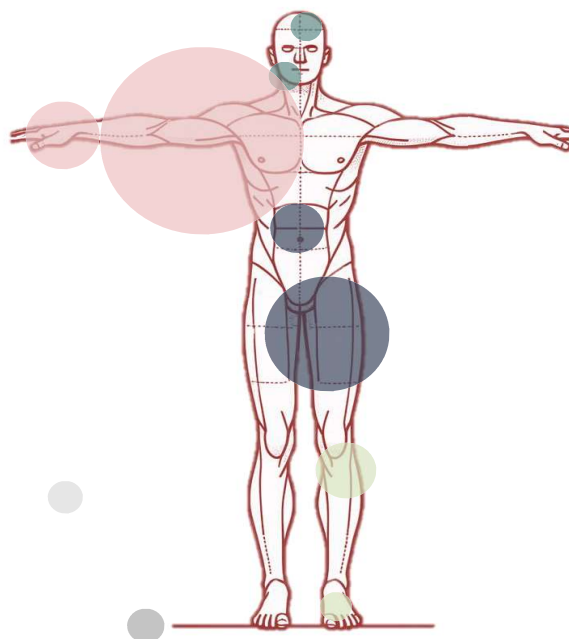
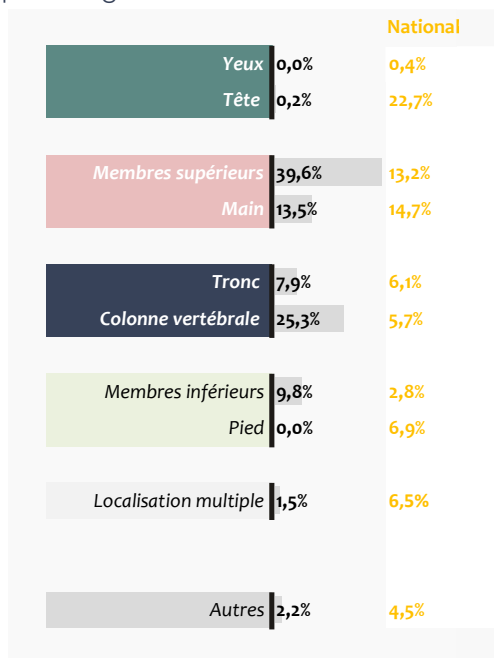
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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

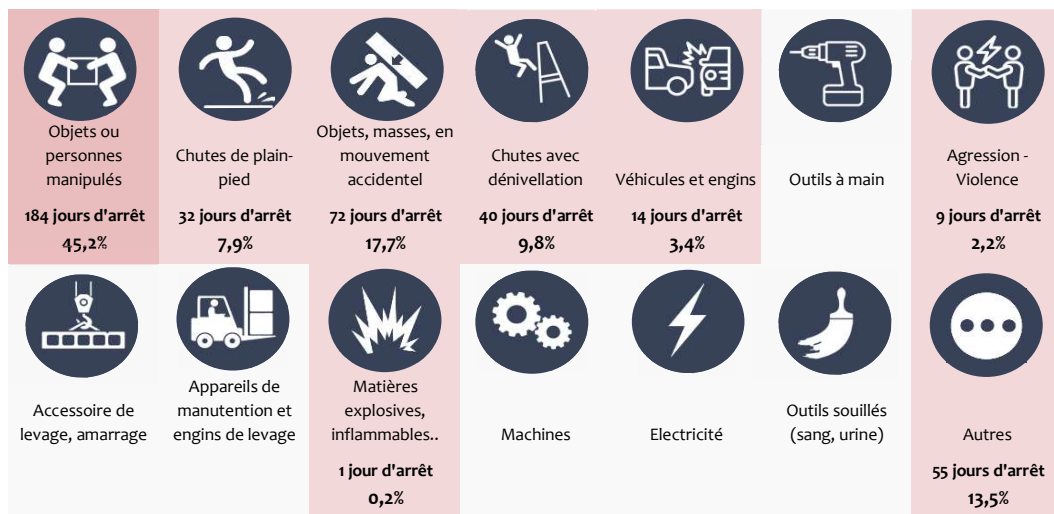


Principaux sièges de lésions des accidents de travail



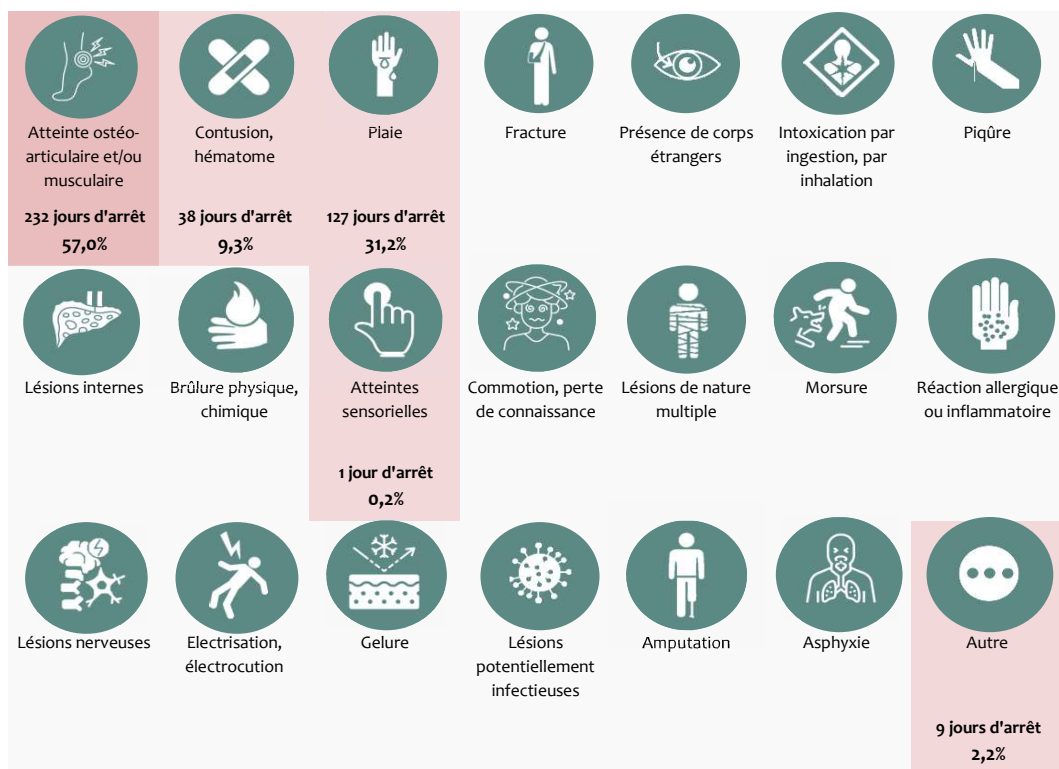
- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres supérieurs représentant 39,6% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (45,2% des jours d'arrêts)

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



- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (57% des jours d'arrêts)

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



► Le principal type de maladie professionnelle est l'épaule (66,67% des arrêts)

— 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	✓
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✗
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✓
Existence de fiches d'exposition à l'amiante 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 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 : **septembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Vienne

Version 1

