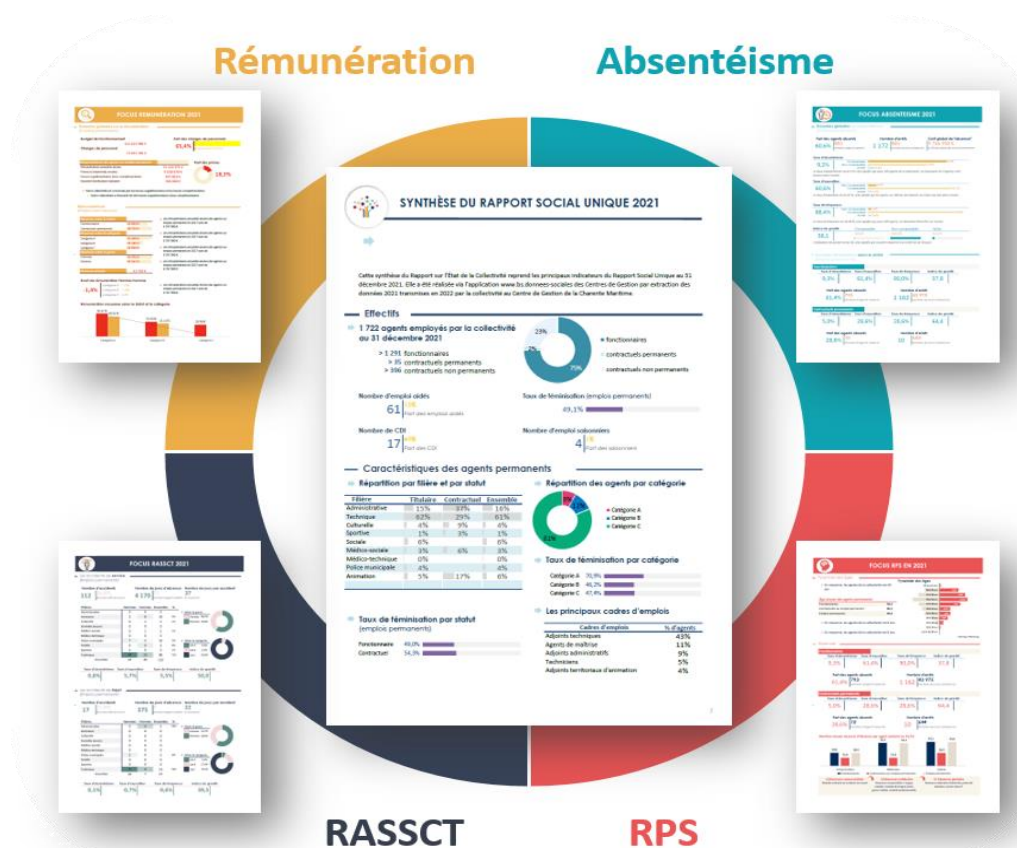


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Cette synthèse de Rapport sur l'Etat de la Collectivité reprend les principaux indicateurs de Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée en l'application avec les données sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charrière Mar time.

Effectifs

- 1 722 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
 - > 1 291 fonctionnaires
 - > 25 contractuels permanents
 - > 396 contractuels non permanents

Nombre d'employés aidés: 61
 Nombre de CES: 17
 Nombre d'employés volontaires: 4

Taux de Nécessitation (emplois permanents): 49,1%

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Essentiels
Administrative	12%	10%	14%
Technique	83%	29%	81%
Culturelle	4%	2%	4%
Sportif	1%	3%	1%
Sociale	6%	6%	6%
Médico-sociale	3%	6%	3%
Mécanico-technique	0%	0%	0%
Police municipale	2%	2%	2%
Autres	5%	11%	4%

Répartition des agents par catégorie

- Catégorie A: 10,4%
- Catégorie B: 41,2%
- Catégorie C: 48,4%

Taux de Nécessitation par catégorie

- Catégorie A: 10,4%
- Catégorie B: 41,2%
- Catégorie C: 48,4%

Taux de Nécessitation par statut (emplois permanents)

- Fonctionnaire: 49,1%
- Contractuel: 14,2%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents techniques	43%
Agents de maintien	13%
Agents administratifs	5%
Techniciens	5%
Agents techniques d'animation	4%

COMMUNE DE MAUBEUGE

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



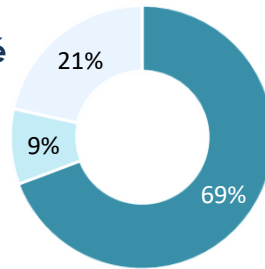
COMMUNE DE MAUBEUGE

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 du Nord.

Effectifs

712 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 493 fonctionnaires
- > 66 contractuels permanents
- > 153 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

30 | 4%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

55,3%

Nombre de CDI

11 | 17%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

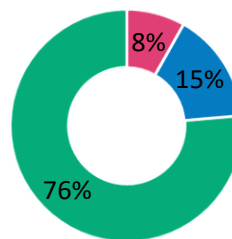
102 | 14%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	26%	26%	26%
Technique	45%	36%	44%
Culturelle	7%	21%	8%
Sportive	2%		2%
Sociale	7%	9%	7%
Médico-sociale	4%	5%	4%
Médico-technique	0%	2%	0%
Police municipale	6%		6%
Animation	4%	2%	4%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 56,5%

Catégorie B 54,7%

Catégorie C 55,3%

Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 56,0%

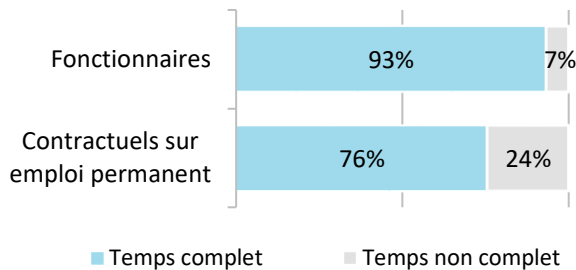
Contractuel 50,0%

Les principaux cadres d'emplois

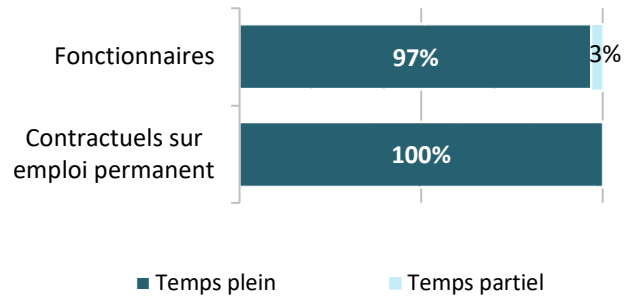
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	28%
Adjointes administratives	19%
Agents de maîtrise	13%
ASEM	6%
Agents de police municipale	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



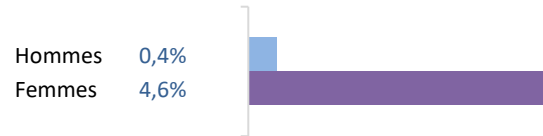
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100,0%	Animation	100,0%
Culturelle	39,4%	Culturelle	78,6%
Sociale	8,6%	Sociale	16,7%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



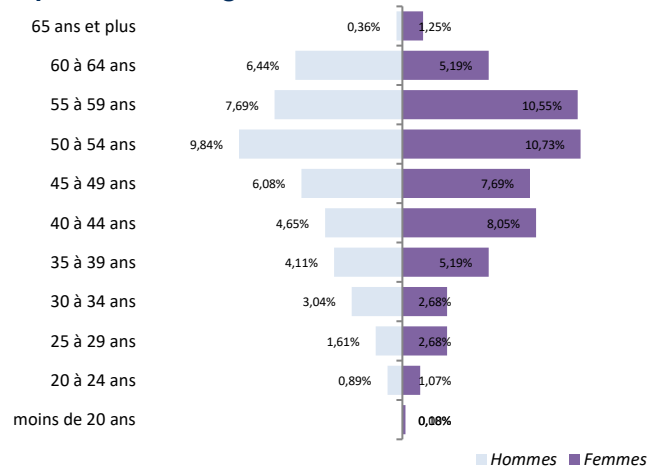
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,6
Contractuels sur emploi permanent	40,9
Emplois permanents	48,6

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 596,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	481,5
> Contractuels sur emploi permanent	52,8
> Contractuels sur emploi non permanent	62,5

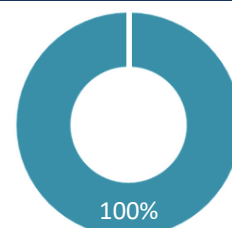
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	45,7
Catégorie B	69,2
Catégorie C	419,4

Positions particulières

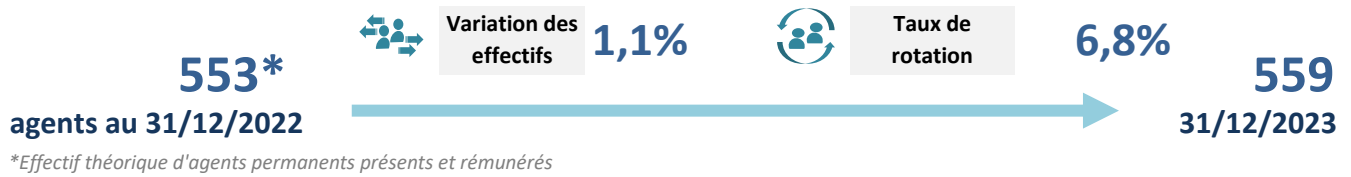
0,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



35 départs

41 arrivées

Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	24%
Départ à la retraite	22%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	16%
Démission	12%
Mutation (changement de collectivité)	12%

Principaux motifs

Remplaçants	38%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	9%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,2%

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

Part des agents avec avancement de grade

7,7%

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

Part des agents avec promotion interne

0,6%

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre 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) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	45 161 877 €	Charges de personnel*	26 371 971 €	➔	Soit 58,39 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	16 813 381 €
Rémunération statutaire	13 361 874 €
Primes	2 519 071 €
SFT	151 579 €
HSC	460 535 €
NBI	201 118 €
IR	119 205 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 434 €	38 029 €	34 739 €	s	30 015 €	25 504 €
Animation	-	-	-	-	27 354 €	s
Culturelle	39 721 €	s	31 246 €	41 026 €	30 064 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	43 395 €	s	29 823 €	24 105 €	-	-
Médico-technique	s	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	35 384 €	-
Sociale	38 319 €	-	-	-	26 861 €	24 383 €
Sportive	-	-	34 232 €	-	-	-
Technique	s	s	34 477 €	35 552 €	29 755 €	25 186 €
Moyenne toute filière	48 305 €	39 302 €	32 823 €	34 425 €	30 014 €	25 046 €

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 14,98 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,88%
Contractuels sur emploi permanent	15,87%
Emplois permanents	14,98%

- ➔ 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
- ➔ 19 150,00 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
- ➔ 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

➔ 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	5 066 €	224 €	4%	11 014 €	0 €	0%	6 286 €	0 €	0%	5 976 €	217 €	4%
Catégorie B	2 077 €	52 €	2%	3 408 €	19 €	1%	1 156 €	101 €	8%	4 040 €	275 €	6%
Catégorie C	1 736 €	85 €	5%	2 100 €	59 €	3%	869 €	50 €	5%	938 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 19,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 3,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,45%	1,01%	4,93%	0,63%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,58%	1,01%	9,45%	0,63%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,28%	1,15%	10,09%	0,64%

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

➔ 45,65 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

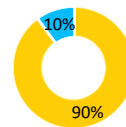
➔ 40 accidents du travail déclarés

7,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

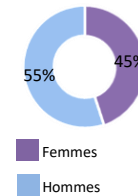
35 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 70% des accidents du travail concernent la filière Technique

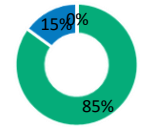
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Technique Administrative Police municipale Médico-sociale Sociale Sportive

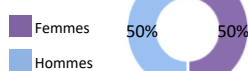
Handicap

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

68 | 12,2% Part des BOETH sur emploi permanent

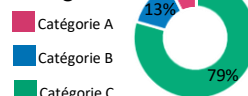
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 3 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 72 115 €

66 063 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

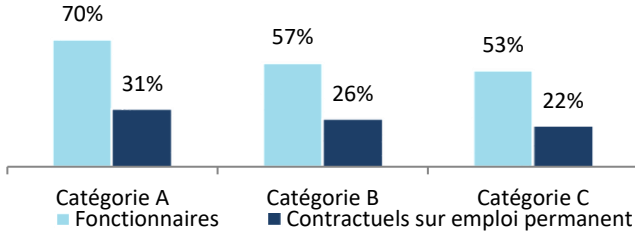
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** En cours
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité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

Formation

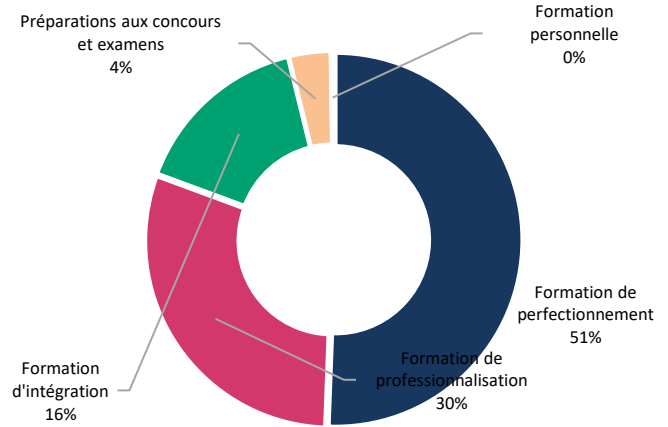
➔ 51% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 54,4% Hommes 47,2%

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 **197 524 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFTP au titre de la cotisation	48,9%
Autres organismes	27,5%
Formation des apprentis	11,1%
Frais de déplacement	2,7%
CNFTP 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

CNFTP cotisation obligatoire	48,9%
Autres organismes	42,3%
Collectivité	0,9%
CNFTP au-delà de la cotisation	7,8%

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	377 €	-
Nombre de bénéficiaires	311	-

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

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Déroulement des carrières et promotion professionnelle

Les principaux accords

Déroulement des carrières et promotion professionnelle

Protection sociale complémentaire

— Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules 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

²Formules 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 : 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



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents
84,8% | **474**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
812 | **20 577**
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*
4 133 420 €
5,59% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 10 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 10 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



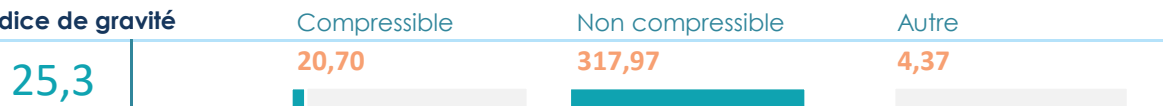
Le taux d'exposition est de 85 %, cela signifie que 85 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 145 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 145 arrêts sur l'année.

Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 25, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 25 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
11,3%	90,1%	156,0%	26,4

Part des agents absents
90,1% | **444**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
769 | **20 299**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,2%	45,5%	65,2%	6,5

Part des agents absents
45,5% | **30**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
43 | **278**
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	5,9%	133,3%
60 à 64 ans	17,0%	96,9%
55 à 59 ans	16,9%	92,2%
50 à 54 ans	7,6%	67,0%
45 à 49 ans	6,8%	72,7%
40 à 44 ans	9,4%	101,4%
35 à 39 ans	7,5%	98,1%
30 à 34 ans	6,4%	103,1%
25 à 29 ans	3,3%	54,2%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▸ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 16,96%

▸ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 133,33%

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	4,3%	78,9%	44,7%	19,7
Pour accidents du travail imputables au service	0,6%	7,3%	6,8%	31,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,7%	0,7%	21,8
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	2,8%	3,2%	3,2%	314,9
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,4%	1,6%	1,6%	319,3
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,3%	0,4%	0,4%	339,5
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,1%	1,1%	103,0
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	0,0%	0,9%	0,9%	15,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,3%**
- ▶ Taux d'exposition **44,7%**
- ▶ Taux de fréquence **78,9%**
- ▶ Gravité **19,7 jours par arrêt**
- ▶ **250** agents absents pour maladie ordinaire
235 fonctionnaires 15 contractuels permanents

Part des agents absents

44,7% | **250**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

441 | **8 678**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **47,67%** | Contractuels permanents **22,73%**

Selon le genre

Femmes **53,72%** | Hommes **33,60%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	3,0%
60 à 64 ans	6,9%
55 à 59 ans	4,4%
50 à 54 ans	3,9%
45 à 49 ans	4,4%
40 à 44 ans	4,0%
35 à 39 ans	4,9%
30 à 34 ans	2,6%
25 à 29 ans	1,7%
20 à 24 ans	0,3%
Moins de 20 ans	0,0%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 6,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,7%**
- ▶ Taux d'exposition **7,5%**
- ▶ Taux de fréquence **8,1%**
- ▶ Gravité **30,7 jours par arrêt**
- ▶ **42** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
39 fonctionnaires 3 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

7,5% | **42**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

45 | **1 380**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **7,91%** | Contractuels permanents **4,55%**

Selon le genre

Femmes **5,83%** | Hommes **9,60%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	2,8%
60 à 64 ans	0,2%
55 à 59 ans	0,5%
50 à 54 ans	0,8%
45 à 49 ans	0,8%
40 à 44 ans	0,3%
35 à 39 ans	1,2%
30 à 34 ans	1,2%
25 à 29 ans	0,2%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 2,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,5%**
- ▶ Taux d'exposition **5,2%**
- ▶ Taux de fréquence **5,2%**
- ▶ Gravité **318 jours par arrêt**
- ▶ **29** agents absents
29 fonctionnaires

Part des agents absents

5,2% | **29**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

29 | **9 221**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires **5,88%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **6,15%** | Hommes **4,00%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	9,7%
55 à 59 ans	11,4%
50 à 54 ans	2,7%
45 à 49 ans	1,3%
40 à 44 ans	4,2%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	1,7%
Moins de 20 ans	0,0%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 11,4%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,3%**
- ▶ Taux d'exposition **2,0%**
- ▶ Taux de fréquence **2,0%**

Part des agents absents

2,0% | **11**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **693**

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 **25,4%**
- ▶ Taux de fréquence **51,2%**

Part des agents absents

25,4% | **142**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **605**

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,6%**
- ▶ Taux d'exposition **0,1%**
- ▶ Taux de fréquence **0,1%**
- ▶ Gravité **5,9**
- ▶ **37** agents absents

Part des agents absents

24,2% | **37**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

60 | **356**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
30,77%	10,20%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

22,9% | 35
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 354

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% | 0
Nombre d'agents absents

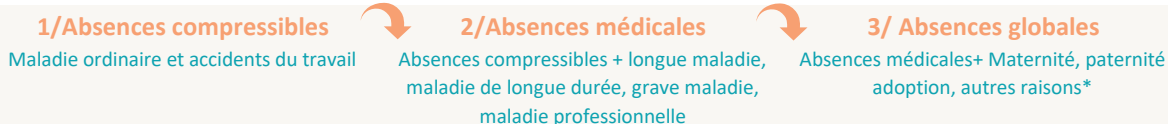
Nombre de jours d'absence: 0

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



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

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	Note de lecture <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 (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <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 (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <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 Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	Note de lecture <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 : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

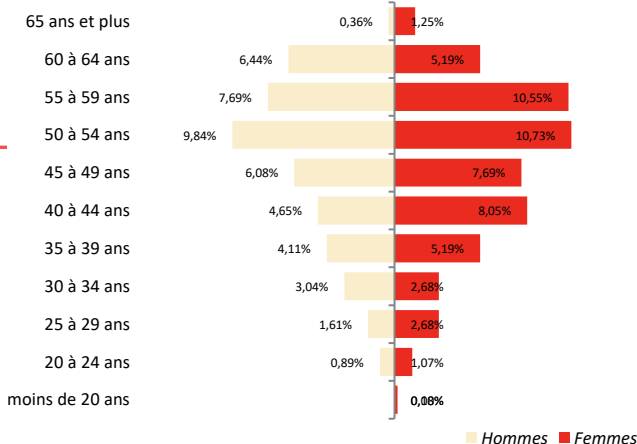
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,6
Contractuels sur emploi permanent	40,9
Emplois permanents	48,6

En moyenne, les fonctionnaires ont 50 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
11,3%	90,1%	156,0%	26,4

Part des agents absents

90,1% | 444
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

769 | 20 299
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,2%	45,5%	65,2%	6,5

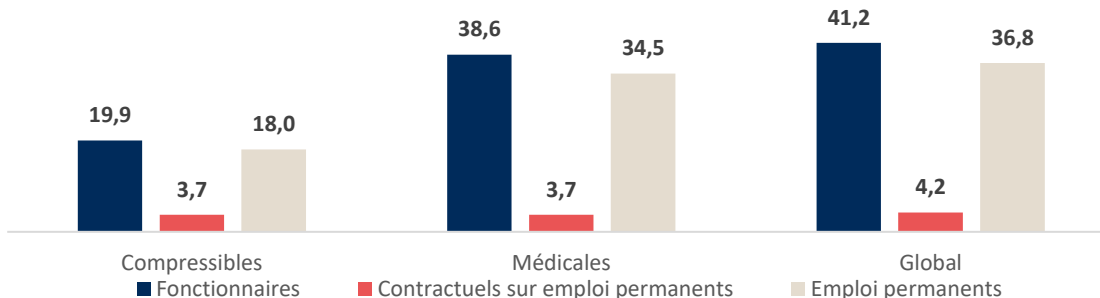
Part des agents absents

45,5% | 30
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

43 | 278
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	60,1
Police municipale	44,2
Animation	16,7
Femmes	13,6
Hommes	45,3
Fonctionnaires	36,7
Contractuels permanents	15,9

Télétravail

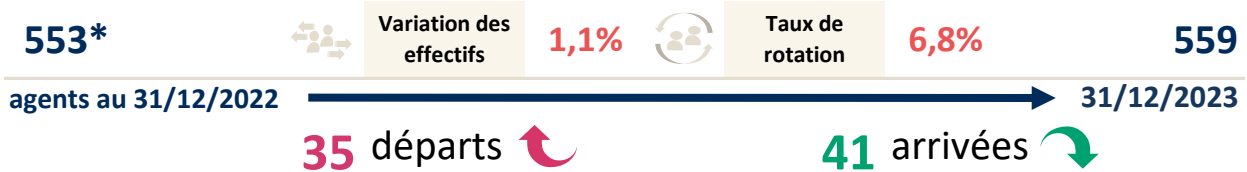
La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail

Modalité	Nb agents
de manière régulière	82
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	82
sur des jours fixes	82
un jour par semaine	54
deux jours par semaine	25
Administrative	53
Technique	8
Culturelle	4

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 6,8%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 8,05 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	41,0
Accident de trajet	4,0
Maladies professionnelles	0,0
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)

Emploi	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	50,1%	38
Agents de maîtrise	25,1%	38
Adjointes administratifs	7,9%	36

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2010)	✓	
Existence d'un plan de prévention des RPS		En cours
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗	
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)	✗	
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓	
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓	

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

30

6 052 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

66 063 €

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	1 500 €	5	300 €
Formation dans le cadre des habilitations	4 552 €	25	182 €
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...)	66 063 €		

- 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	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	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	1,8	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

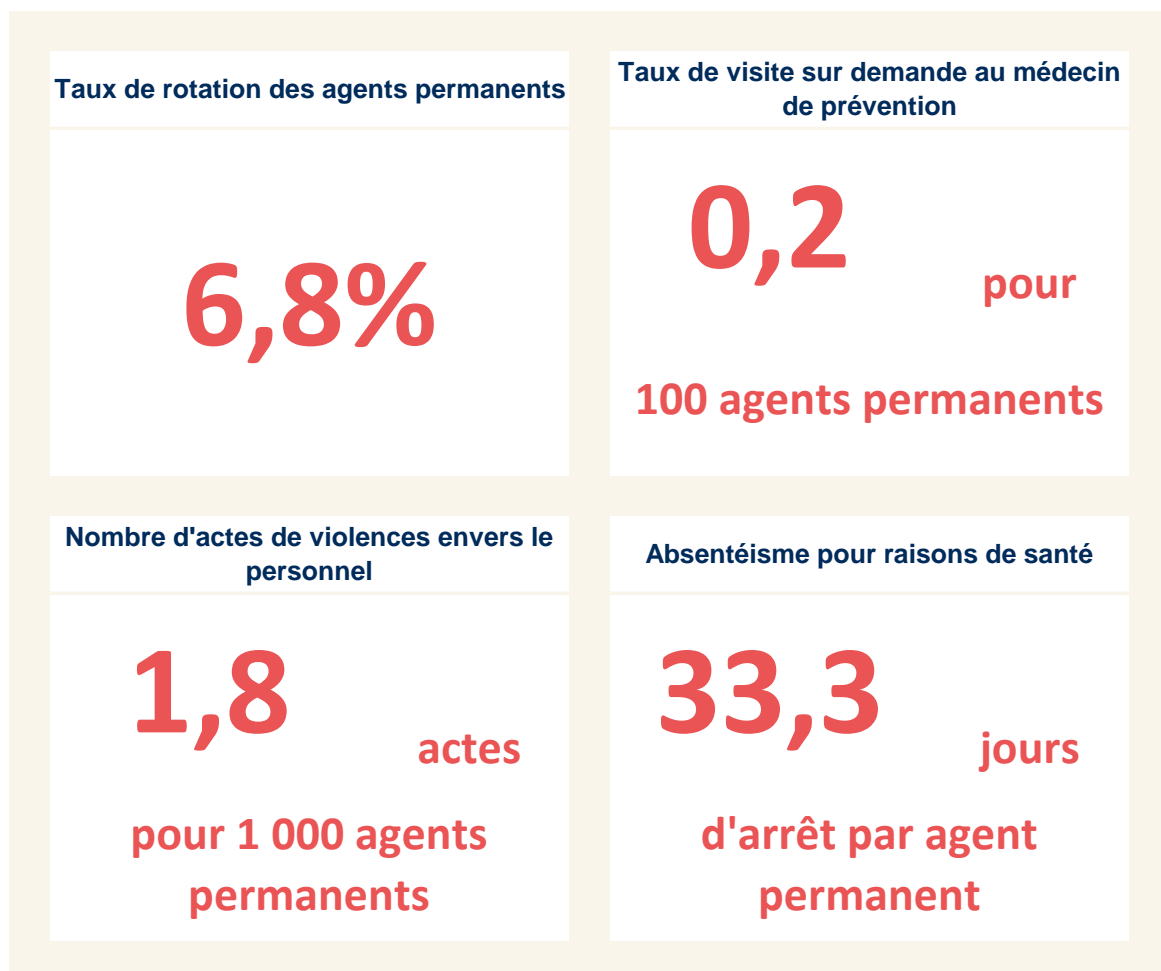
La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	250
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 523
Nombre d'heures effectivement utilisées	260
	10,3%

- 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 : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

45 161 877 €

Charges de personnel

26 371 971 €

Part des charges de personnels

58,4%

57,9%

Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

16 813 381 €

Primes et indemnités versées

2 519 071 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

460 535 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

201 118 €

Part des primes



15,0%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 19 150 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

31 453 €

Contractuels permanents

31 640 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

45 023 €

Catégorie B

33 096 €

Catégorie C

29 725 €

Moyenne selon le genre

Hommes

33 648 €

Femmes

29 640 €

Moyenne globale

31 471 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 453 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 29 725 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29 640 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 471 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

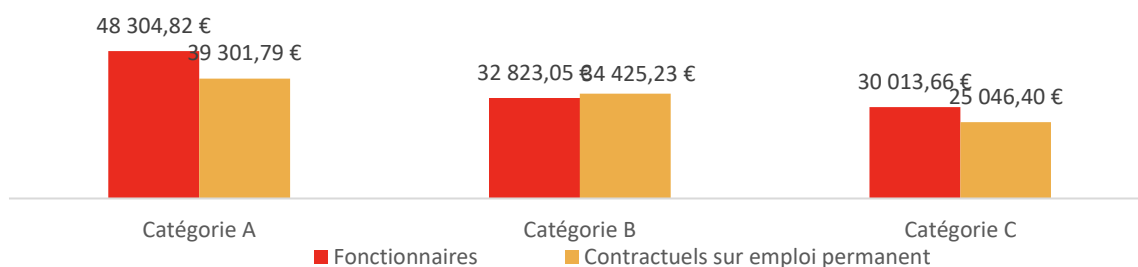
Catégorie A -11,9%

Catégorie B -11,1%

Catégorie C -14,7%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

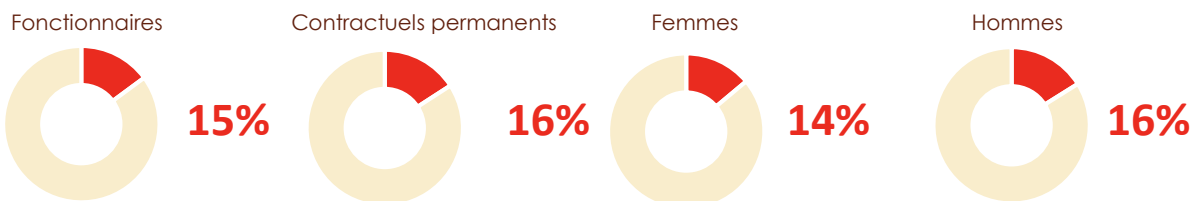


Primes (Emplois permanents)

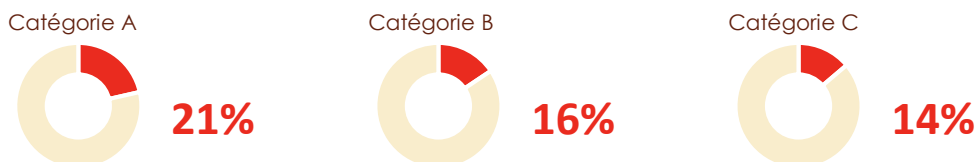
Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération statutaire	13 361 874 €
Primes	2 519 071 €
SFT	151 579 €
HSC	460 535 €
NBI	201 118 €
IR	119 205 €
Rémunération annuelle brute :	16 813 381 €

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	46 949 €	46 765 €	34 213 €	35 598 €	29 952 €	29 438 €
Animation	-	-	-	-	26 858 €	27 419 €
Culturelle	37 367 €	38 579 €	33 678 €	34 167 €	29 617 €	30 753 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	38 649 €	-	28 790 €	-	-	-
Médico-technique	-	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	32 656 €	36 143 €
Sociale	38 319 €	-	-	-	26 419 €	-
Sportive	-	-	33 846 €	34 426 €	-	-
Technique	49 617 €	s	s	35 668 €	25 779 €	31 879 €
Moyenne toute filière	42 748 €	47 835 €	31 556 €	35 066 €	27 845 €	31 925 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	20,4%	22,6%	13,5%	18,1%	12,9%	14,7%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Technique	60,05		13,6	
Police municipale	44,16		45,3	
Animation	16,65			

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

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	8 811 €	3 416 €	2 685 €	15 765 €	5 599 €	3 413 €
Animation			1 022 €			1 878 €
Culturelle	1 626 €	592 €	2 024 €			1 607 €
Médico-sociale	4 111 €	2 023 €				
Médico-technique				7 628 €		
Sociale	3 131 €		960 €			
Sportive		1 222 €			2 679 €	
Technique		989 €	1 132 €	3 705 €	4 933 €	2 361 €

Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 207 €	1 555 €	3 035 €	4 941 €	7 761 €	632 €
Animation			715 €			115 €
Culturelle	2 139 €		506 €	2 378 €		
Médico-sociale	3 748 €	1 515 €				
Médico-technique				13 306 €		
Sociale			845 €			
Sportive						
Technique	7 668 €	5 818 €	573 €	10 858 €	5 513 €	1 164 €

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	-6 954 €	-2 183 €	-728 €	2 266 €	-6 206 €	2 403 €			38 €			161 €
Animation			-856 €			600 €			64 €			
Culturelle			418 €	-239 €					-61 €			
Sportive		-1 457 €										
Technique	-3 944 €	-1 229 €	-3 190 €	306 €	-591 €				-4 €			

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 Nord

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

36

2,8%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 293

38

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

36

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	2	2	6%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	3%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	1	2	3	8%
Sociale	0	1	1	3%
Sportive	0	1	1	3%
Technique	21	7	28	78%
Ensemble	22	14	36	

↳ Selon le genre

Femmes 38,9%

Hommes 61,1%

↳ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 8,3%

Cat C 91,7%

Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

6,8%

Taux de fréquence

7,3%

Indice de gravité

31,5

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

4

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

87

4

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

22

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	3	3	75%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	25%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	4	4	

↳ Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

↳ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 75,0%

Cat C 25,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,7%

Taux de fréquence

0,7%

Indice de gravité

21,8

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-
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	0	0	
Ensemble	0	0	0	

▸ Selon le genre

Femmes -

Hommes -

▸ Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

1

0,0%

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

Périodes de préparation au reclassement

0

-

% des propositions acceptées

demande

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

Femmes Hommes

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

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

3

0

en ETPR

Assistants de prévention*

0

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

3

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

30

72 115 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	1 500 €	5	300 €
Formation dans le cadre des habilitations	4 552 €	25	182 €
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...)	66 063 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2010)	✓	
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗	En cours
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗	
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✗	
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓	
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓	

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

4

Nombre de réunions du FSSSCT

0

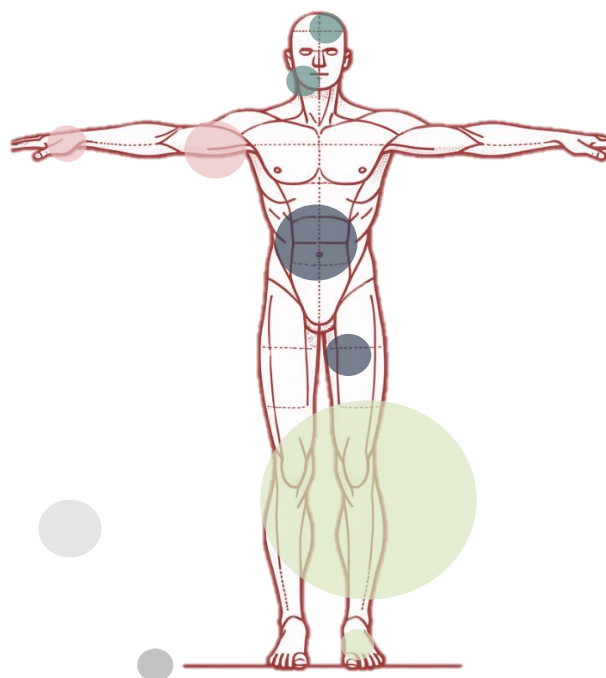
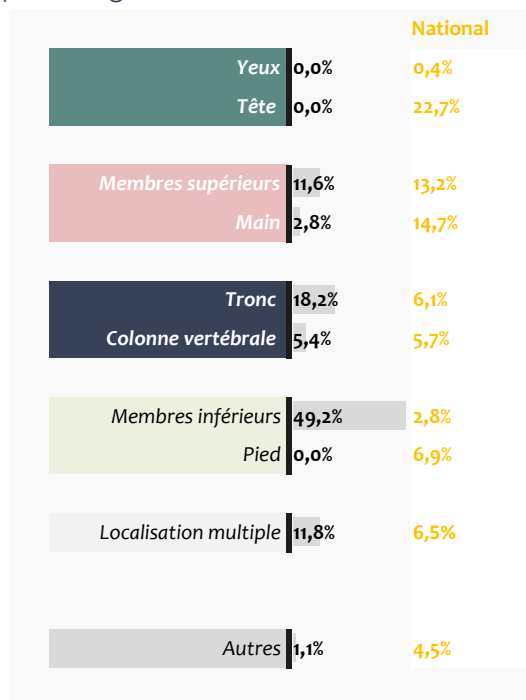
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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

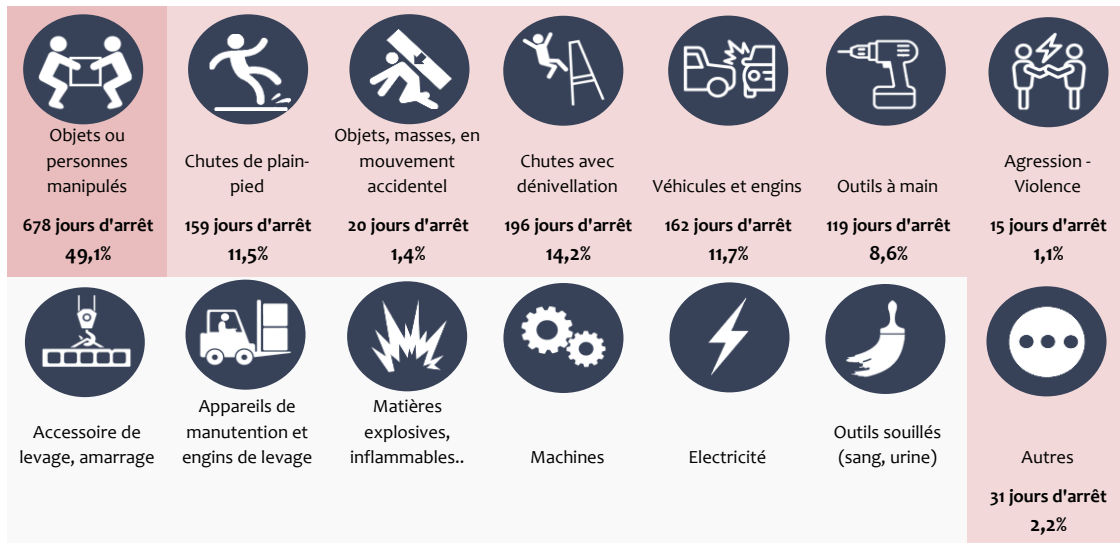


Principaux sièges de lésions des accidents de travail



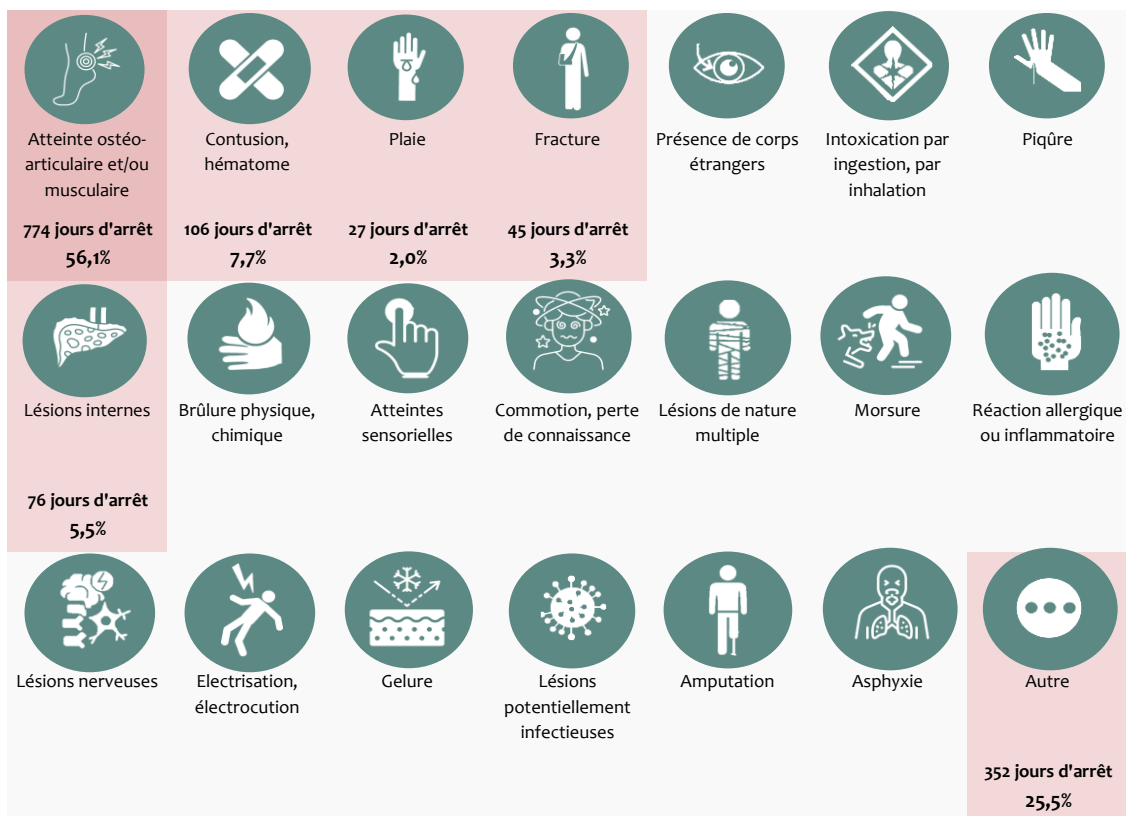
- ▶ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentant 49,2% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



- ▶ Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (49,1% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



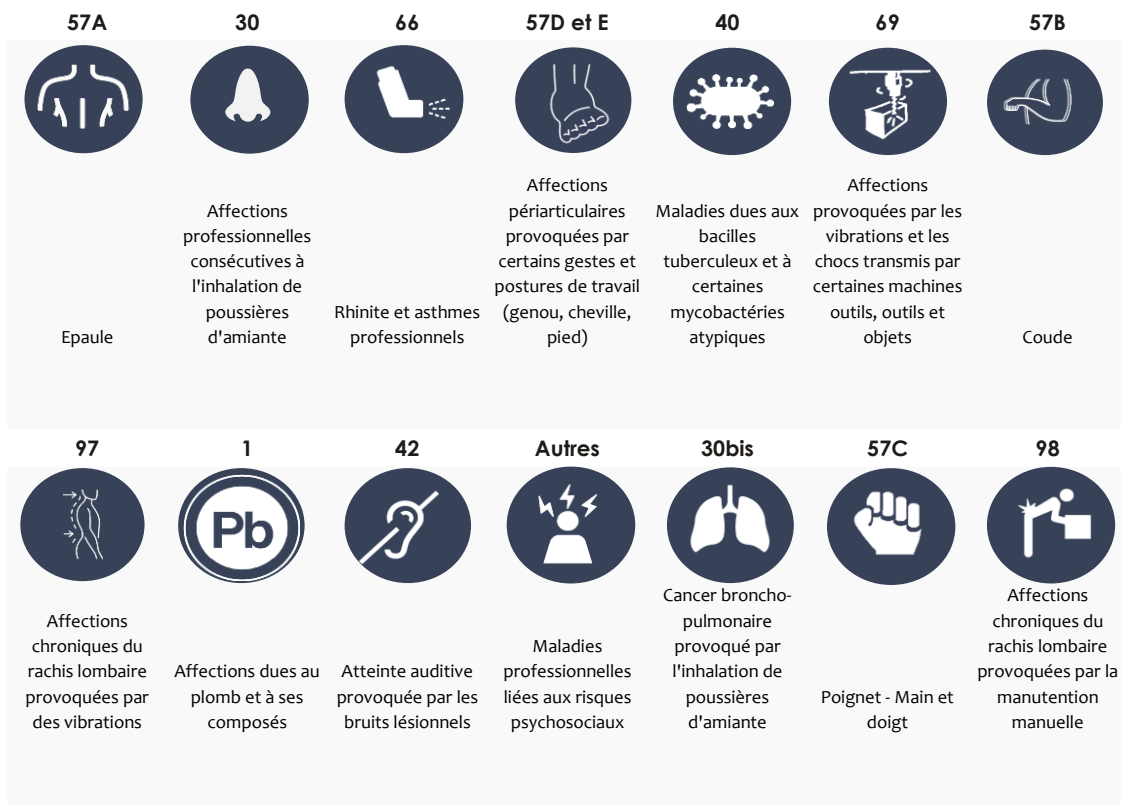
- ▶ La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (56,09% des jours d'arrêts)

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



— Documents et démarches de prévention complémentaires

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

— Réalisation

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



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

Version 1

Handitorial

Informations générales

Questions	Réponse	Part de oui en %
A3 - Au 31/12 de l'année 2023, votre collectivité était-elle soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?	Oui	100,0%

Inaptitude et reclassement

Questions	Réponses	Part de oui en %
A5-1-1 - Combien d'avis d'inaptitude temporaire ont été délivrés au cours de l'année ?	1	
A5-1-2 - Combien d'avis d'inaptitude définitive à ses fonctions ont été délivrés au cours de l'année ?	1	
A5-1-3 - Combien d'avis d'inaptitude définitive à toutes fonctions ont été délivrés au cours de l'année ?	1	
A5-2-0 - Combien de reclassements ont été demandés au cours de l'année ?	1	
A5-2-1 - Combien de reclassements (arrêtés) ont été prononcés au cours de l'année ?	1	
A5-2-1-1 - Combien faisaient suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?	0	
A5-2-2 - Combien de retraites pour invalidité ont été prononcés au cours de l'année ?	2	
A5-2-3 - Combien de licenciements pour inaptitude physique ont été prononcés au cours de l'année ?	0	
A6-2 - Combien de mesures d'aménagement de poste ou des conditions de travail (hors avis de reclassement) ont-elles été prononcées au cours l'année au bénéfice de B.O.E.T.H. ?	5	
A7-2 - Combien de mesures de changement d'affectation (hors avis de reclassement) ont-elles été prononcées au cours de l'année 2019 au bénéfice de B.O.E.T.H. ?	1	
A8 - Des mesures de disponibilités d'office (hors avis de reclassement) ont-elles été prononcées au cours de l'année ?	Non	

Questions B.O.E.T.H.

Catégorie BOETH	Femmes	Hommes
Agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une ATIACL	-	4
Titulaire de la carte d'invalidité	1	3
Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex Cotorep)	34	31

Nature de leur(s) handicap(s)	Femmes	Hommes
Auditif	5	3
Mental	2	2
Moteur	10	16
Pathologie chronique évolutive	12	8
Psychique	-	4
Ne sait pas	6	5

Derniers diplômes des agents	Femmes	Hommes
Aucun diplôme	1	4
Niveau 3 (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent, DNB, brevet des collèges, BEPC)	22	23
Niveau 4 (baccalauréat, brevet professionnel dont (baccalauréat général ou technologique, brevet supérieur, capacité en droit, DAEU, ESEU / baccalauréat professionnel, brevet professionnel, de technicien ou d'enseignement, diplôme équivalent))	8	4
Niveau 5 (BTS, DUT, Deug, Deust, diplôme de la santé ou du social de niveau bac+2, diplôme équivalent)	1	2
Niveau 6 (licence, licence professionnelle, maîtrise, master 1, diplôme équivalent de niveau bac+3 ou bac+4)	3	1
Niveau 7 (Master, DEA, DESS, diplôme de grande école de niveau bac+5, doctorat de santé)	-	4

Répartition des agents BOETH selon le cadre d'emplois en 2023	Femmes	Hommes
Attachés	-	3
Rédacteurs	2	1
Adjoint administratifs	13	4
Techniciens	-	3
Agents de maîtrise	1	8
Adjoint techniques	9	11
Adjoint territoriaux du patrimoine	-	1
Educateurs des APS	1	1
ASEM	5	-
Agents de police municipale	-	2
Adjoint territoriaux d'animation	-	1
Total	31	35

Répartition des agents BOETH selon le temps de travail

Temps complet	Femmes	Hommes
	33	32

Temps non complet	Femmes	Hommes
	1	4

Temps plein	Femmes	Hommes
	33	34

Temps partiel	Femmes	Hommes

Répartition des agents BOETH selon l'ancienneté	Femmes	Hommes
Moins d'un an	3	1
Entre un et trois ans	3	3
Entre quatre et six ans	3	7
Entre sept et douze ans	2	2
Plus de douze ans	24	25

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES

Répartition par classe d'âge des agents présents au 31 déc. 2023 selon le répertoire des métiers du CNFPT

Fonction CNFPT	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		Ensemble
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	16	13	8	11	11	4	2	4	6		75
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Agent de propreté des espaces publics	5	6	4	2	5	-	1	2	-		25
Agent de restauration	-	9	4	2	3	1	2	1	5		27
Agent de surveillance des voies publiques	-	2	4	-	-	-	-	-	-		6
Animalier ou animalière	-	-	4	1	5	5	3	4	-		22
Animateur éducateur ou animatrice éducatrice sportif	1	1	3	1	1	1	-	-	-		8
Animateur ou animatrice éducatif-accompagnement périscolaire	7	5	10	9	5	8	6	10	14		74
Animateur ou animatrice enfance-jeunesse	1	1	1	-	2	3	-	5	10		23
Animateur ou animatrice environnement	-	-	-	2	-	1	-	-	-		3
Archiviste	-	1	-	1	-	-	-	-	-		2
Assistant ou assistante de direction	3	1	4	1	3	-	2	-	-		14
Assistant ou assistante de gestion administrative	13	18	16	14	9	4	1	1	1		77
Assistant ou assistante de gestion des ressources humaines	1	2	-	-	-	1	-	-	-		4
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable	1	1	5	1	4	1	-	-	-		13
Assistant ou assistante de suivi de travaux bâtiment	-	-	-	-	-	1	-	-	-		1
Assistant ou assistante éducatif petite enfance	-	-	3	1	4	4	4	2	-		18
Chargé ou chargée d'accueil	-	3	3	1	-	-	-	-	1		8
Chargé ou chargée d'accueil en bibliothèque	2	3	2	1	-	-	-	-	-		8
Chargé ou chargée d'études	-	-	-	-	-	-	-	-	1		1
Chargé ou chargée d'études environnement	1	-	1	-	-	-	-	-	-		2
Chargé ou chargée d'études et de conception en voirie et réseaux divers	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Chargé ou chargée d'opération de construction	-	1	-	-	-	-	-	-	-		1
Chargé ou chargée de création graphique	-	-	-	-	1	-	-	1	-		2
Chargé ou chargée de maintenance du patrimoine bâti	6	1	-	-	-	-	-	-	-		7
Chargé ou chargée de projet GPEEC	-	-	1	-	-	-	-	-	-		1
Chargé ou chargée de propreté des locaux	2	10	6	2	-	-	-	-	-		20
Chargé ou chargée de publication	-	-	1	-	-	-	1	-	-		2
Chargé ou chargée de support et services des systèmes d'information	2	1	-	-	1	-	-	-	-		4
Chargé ou chargée de travaux espaces verts	-	2	1	2	1	-	-	-	-		6
Chargé ou chargée des publics	-	-	2	-	1	1	-	1	2		7
Chargé ou chargée des réseaux et télécommunications	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Chargée ou chargée de développement territorial	-	1	-	-	-	-	-	-	-		1
Chauffeur ou chauffeuse	1	1	-	-	-	-	-	-	-		2
Chef ou cheffe de projet culturel	-	-	-	1	1	-	-	1	-		3
Chef ou cheffe de projet développement territorial	1	-	-	-	-	-	1	-	1		3
Chef ou cheffe de projet études et développement des systèmes d'information	-	-	1	-	-	-	-	-	-		1
Chef ou cheffe de projet foncier, urbanisme et aménagement	-	-	-	-	-	-	1	-	-		1
Conducteur ou conductrice d'engins	-	-	1	-	1	1	-	-	-		3
Conseiller ou conseillère en prévention des risques professionnels	-	-	-	-	1	-	-	-	-		1
Conservateur ou conservatrice de cimetières	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Coordonnateur ou coordonnatrice enfance-jeunesse-éducation	-	-	-	-	-	-	1	-	-		1
Développeur ou développeuse économique	-	-	-	-	1	-	-	-	-		1
Directeur ou directrice enfance-jeunesse-éducation	-	-	-	-	1	-	-	-	-		1
Directeur ou directrice d'établissement d'enseignement artistique	-	1	-	-	-	-	-	-	-		1
Directeur ou directrice d'établissement patrimonial	-	-	-	-	-	-	1	-	-		1
Directeur ou directrice des ressources humaines	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Directeur ou directrice du service des sports	-	-	-	-	1	-	-	-	-		1
Directeur ou directrice espaces verts et biodiversité	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Directeur ou directrice général adjoint de collectivité ou d'établissement public	-	-	-	1	-	1	1	-	-		3
Directeur ou directrice général de collectivité ou d'établissement public	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Educateur ou éducatrice de jeunes enfants	1	-	1	-	-	-	-	-	1		3
Enseignant ou enseignante artistique	4	2	4	4	6	9	2	2	-		33
Gardien ou gardienne d'immeuble	-	-	-	-	-	1	-	-	-		1
Gestionnaire de flux	-	-	1	-	-	-	-	-	-		1
Grimpeur-élagueur ou grimpeuse-élagueuse	-	-	-	-	-	1	-	-	1		2
Infirmier ou infirmière	-	1	-	-	1	-	1	-	-		3

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES

Répartition par classe d'âge des agents présents au 31 déc. 2023 selon le répertoire des métiers du CNFPT

Fonction CNFPT	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		Ensemble
Instructeur ou instructrice gestionnaire de dossiers	1	1	1	-	2	-	1	2	-		8
Instructeur ou instructrice gestionnaire des autorisations d'urbanisme	-	-	-	-	-	-	1	-	-		1
Instructeur ou instructrice gestionnaire des marchés publics	-	1	1	-	-	-	-	-	-		2
Jardinier ou jardinière	2	1	1	2	2	-	-	-	1		9
Magasinier ou magasinière	1	1	-	-	-	-	-	-	-		2
Maître ou maîtresse de cérémonie	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Manutentionnaire	-	3	-	2	-	-	-	-	-		5
Officier ou officière d'état civil	-	1	-	-	-	-	-	-	-		1
Opérateur ou opératrice de vidéoprotection	-	-	1	-	-	-	1	-	-		2
Opérateur ou opératrice en maintenance des véhicules et matériels roulants	1	1	-	-	1	-	-	-	-		3
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	6	8	6	4	4	4	5	2	2		41
Policier ou policière municipal	2	4	7	4	4	3	2	3	-		29
Préventionniste	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Régisseur ou régisseuse d'œuvres	-	-	-	-	-	-	-	1	-		1
Responsable d'atelier	-	-	1	-	-	-	-	-	-		1
Responsable d'équipement sportif	-	-	1	-	-	-	-	-	-		1
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	-	-	1	-	2	-	1	-	-		4
Responsable de l'habitat et du logement	-	-	-	-	-	-	1	-	-		1
Responsable de la formation	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Responsable de la gestion administrative du personnel	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Responsable de parc animalier	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Responsable des affaires générales	-	-	-	-	-	1	-	-	-		1
Responsable des affaires juridiques	-	1	-	-	-	-	-	-	-		1
Responsable des services techniques	-	-	-	2	-	-	-	-	-		2
Responsable des sites de distribution de repas	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Responsable du service de police municipale	1	-	-	-	-	-	-	-	-		1
Responsable du service population	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Responsable propreté des espaces publics	-	-	-	-	-	1	-	-	-		1
Travailleur ou travailleuse social	5	5	4	2	1	2	2	-	1		22
Ensemble	96	114	115	80	85	59	44	42	47	0	682

Répartition par genre des niveaux de diplôme

Niveaux Diplôme	Hommes	Femmes
Aucun diplôme	35	38
Niveau 3 (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent, DNB, brevet des collèges, BEPC)	131	171
Niveau 4 (baccalauréat, brevet professionnel dont (baccalauréat général ou technologique, brevet supérieur, capacité en droit, DAEU, ESEU / baccalauréat professionnel, brevet professionnel, de technicien ou d'enseignement, diplôme équivalent))	67	118
Niveau 5 (BTS, DUT, Deug, Deust, diplôme de la santé ou du social de niveau bac+2, diplôme équivalent)	20	24
Niveau 6 (licence, licence professionnelle, maîtrise, master 1, diplôme équivalent de niveau bac+3 ou bac+4)	24	41
Niveau 7 (Master, DEA, DESS, diplôme de grande école de niveau bac+5, doctorat de santé)	21	21
Niveau 8 (Doctorat de recherche (hors santé))	1	0

Répartition en nombre des genre des niveau de diplôme

