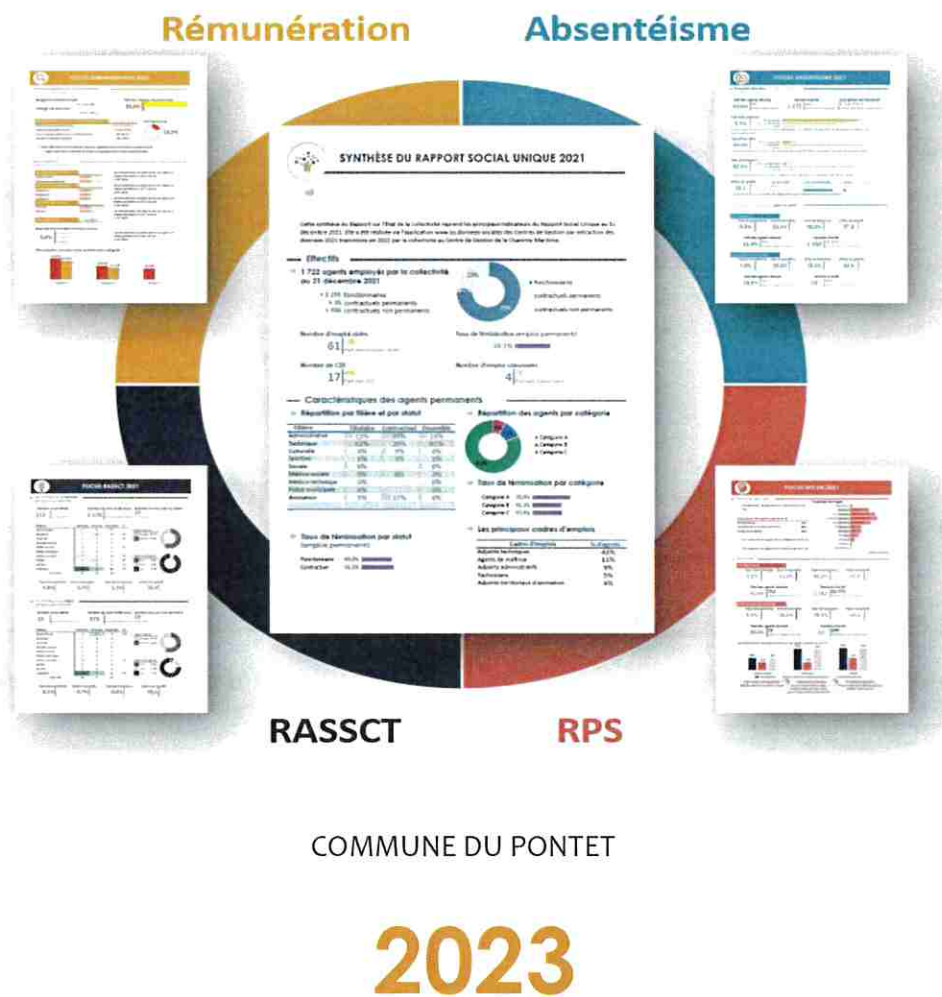


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE





SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



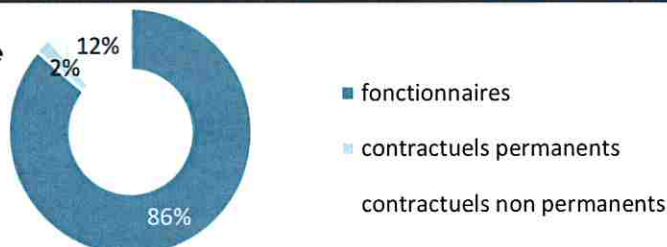
COMMUNE DU PONTET

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 Vaucluse.

Effectifs

➔ 413 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 356 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 48 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

1 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,0%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

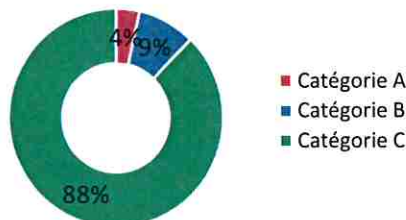
34 | 8%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	26%		25%
Technique	53%	56%	53%
Sportive	2%	11%	2%
Sociale	5%	22%	6%
Médico-sociale	2%	11%	2%
Police municipale	7%		7%
Animation	5%		5%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 69,2%

Catégorie B 62,5%

Catégorie C 59,4%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 59,8%

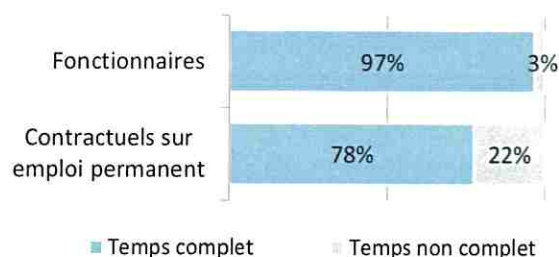
Contractuel 66,7%

➔ Les principaux cadres d'emplois

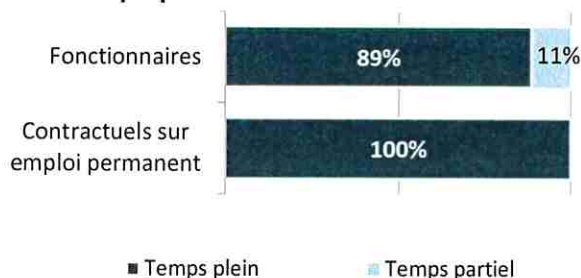
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	21%
Agents de maîtrise	18%
Agents de police municipale	6%
Adjoints territoriaux d'animation	4%

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	5,4%	Technique	40,0%
Technique	3,2%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



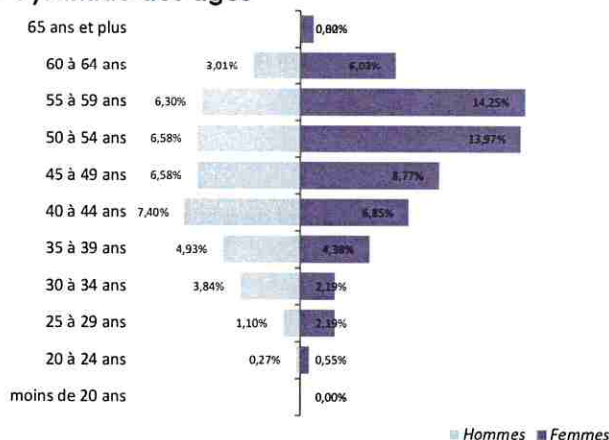
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	48,7

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

395,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	343,5
> Contractuels sur emploi permanent	19,4
> Contractuels sur emploi non permanent	32,5

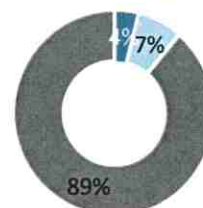
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,3
Catégorie B	29,2
Catégorie C	321,3

Positions particulières

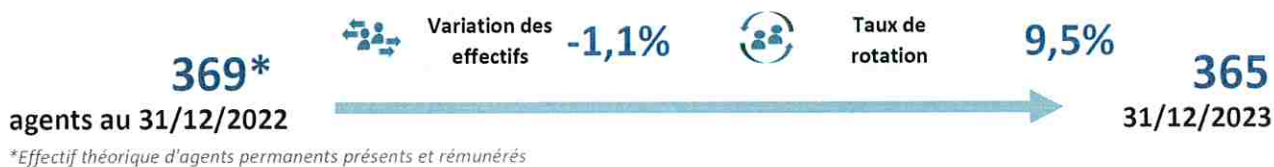
7,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



37 départs

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	35%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	24%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	16%
Démission	8%
Mise en disponibilité sur demande	8%

33 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Voie de mutation	67%
Remplaçants	12%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	6%
Par voie de détachement d'agents - D'autres organismes (par ex: FPEUE)	3%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

43,8%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,3%

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

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	27 636 681 €	Charges de personnel*	17 066 097 €	➔	Soit 61,75 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire
11 355 072 €	9 027 799 €
	Primes 1 968 654 €
	SFT* 91 044 €
	HSC 181 534 €
	NBI* 86 041 €

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	65 221 €	-	41 695 €	-	31 454 €	s
Animation	-	-	40 438 €	-	31 819 €	s
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	25 998 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	55 740 €	-	38 361 €	-
Sociale	s	s	-	-	25 922 €	24 552 €
Sportive	-	-	35 706 €	s	-	-
Technique	52 829 €	s	-	s	28 797 €	25 425 €
Moyenne toute filière	57 840 €	37 175 €	37 989 €	28 184 €	30 080 €	26 032 €

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 17,34 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,69%
Contractuels sur emploi permanent	10,25%
Emplois permanents	17,34%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 7 839,00 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	12 320 €	432 €	3%	21 673 €	510 €	2%	s	s		s	s	
Catégorie B	5 968 €	442 €	7%	7 745 €	634 €	8%	s	s		4 278 €	298 €	7%
Catégorie C	3 181 €	571 €	15%	3 616 €	491 €	12%	1 499 €	0 €	0%	1 822 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

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

➔ En moyenne, 0,2 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)	5,19%	0,06%	5,07%	1,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,89%	0,06%	6,72%	1,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,73%	0,76%	7,55%	1,82%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 42,13 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 16 accidents du travail déclarés

4,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

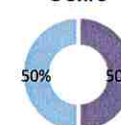
41 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 56% des accidents du travail concernent la filière Technique

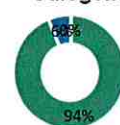
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière



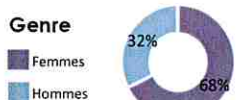
■ Technique ■ Police municipale ■ Administrative ■ Animation ■ Médico-sociale ■ Sociale ■

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

34 | 9,3% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

➔ 4 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

13 180 €

13 180 €

■ 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 ✗
- 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 ✗

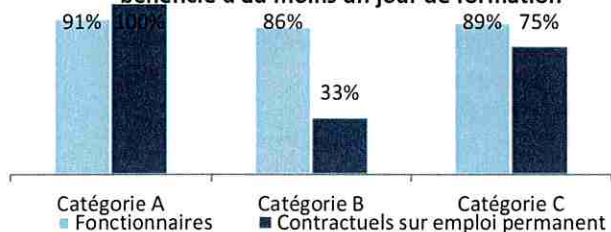
Formation

➡ 88% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 91,3%

Hommes 82,9%

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

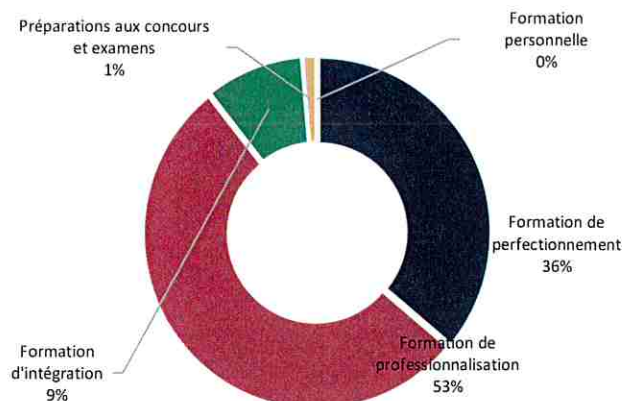


Le budget consacré à la formation est de **157 012 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	61,8%
Autres organismes	30,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	7,5%

➡ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62,5%
Autres organismes	37,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

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	-	41 €
Nombre de bénéficiaires	-	296

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%

➡ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
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 :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

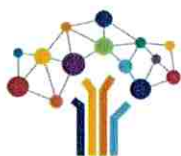
Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** 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 : décembre 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

116,7% | 426
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

940 | 10 064
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

1 190 199 €
4,31% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

7,6%



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.

Taux d'exposition

116,7%



Le taux d'exposition est de 117 %, cela signifie que 117 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

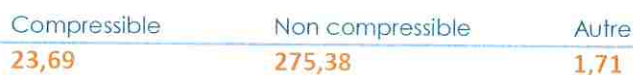
257,5%



Le taux de fréquence est de 258 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 258 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

10,7



L'indicateur de gravité est de 11, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 11 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
7,7%	118,8%	260,1%	10,8

Part des agents absents

118,8% | 423
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

926 | 10 039
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,8%	33,3%	155,6%	1,8

Part des agents absents

33,3% | 3
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

14 | 25
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

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

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	6,1%	133,3%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 12,8%
60 à 64 ans	12,8%	100,0%	
55 à 59 ans	5,7%	122,7%	
50 à 54 ans	9,3%	109,3%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 25 à 29 ans avec 166,67%
45 à 49 ans	4,6%	107,1%	
40 à 44 ans	7,5%	119,2%	
35 à 39 ans	5,8%	117,6%	
30 à 34 ans	6,0%	127,3%	
25 à 29 ans	5,6%	166,7%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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	4,7%	75,1%	46,3%	22,8
Pour accidents du travail imputables au service	0,4%	2,7%	2,7%	48,9
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,3%	0,3%	6,0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,5%	0,5%	0,5%	317,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,3%	0,3%	0,3%	346,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,4%	0,5%	0,5%	245,0
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	1,1%	0,5%	38,5
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%	0,5%	0,3%	14,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

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

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **4,7%**
- Taux d'exposition **46,3%**
- Taux de fréquence **75,1%**
- Gravité **22,8 jours par arrêt**
- **169** agents absents pour maladie ordinaire
168 fonctionnaires 1 contractuel permanent

Part des agents absents

46,3% | **169**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

274 | **6 257**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **47,19%** Contractuels permanents **11,11%**

Selon le genre

Femmes **50,23%** Hommes **40,41%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **5,8%**
60 à 64 ans **3,8%**
55 à 59 ans **3,7%**
50 à 54 ans **6,5%**
45 à 49 ans **3,6%**
40 à 44 ans **6,0%**
35 à 39 ans **4,5%**
30 à 34 ans **4,6%**
25 à 29 ans **1,2%**
20 à 24 ans **6,9%**
Moins de 20 ans **0,0%**

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 20 à 24 ans, soit 6,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,4%**
- Taux d'exposition **3,0%**
- Taux de fréquence **3,0%**
- Gravité **45 jours par arrêt**
- **11** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
11 fonctionnaires

Part des agents absents

3,0% | **11**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

11 | **495**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **3,09%** Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **2,74%** Hommes **3,42%**

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 2,7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- Taux d'absentéisme **1,1%**
- Taux d'exposition **1,4%**
- Taux de fréquence **1,4%**
- Gravité **294 jours par arrêt**
- **5** agents absents
5 fonctionnaires

1,4% | **5**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
5 | **1 470**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

1,40%

Contractuels permanents

0,00%

Selon le genre

Femmes

1,37%

Hommes

1,37%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**

60 à 64 ans **5,9%**

55 à 59 ans **1,3%**

50 à 54 ans **1,0%**

45 à 49 ans **0,0%**

40 à 44 ans **0,8%**

35 à 39 ans **0,0%**

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 60 à 64 ans, soit 5,9%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,1%**
- Taux d'exposition **0,8%**
- Taux de fréquence **1,6%**

Part des agents absents

0,8% | **3**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **182**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,7%**
- Taux d'exposition **64,4%**
- Taux de fréquence **175,6%**

Part des agents absents

64,4% | **235**
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **927**

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme **1,8%**
- Taux d'exposition **0,1%**
- Taux de fréquence **0,2%**
- Gravité **11,0**
- **20** agents absents

Part des agents absents

41,7% | **20**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

29 | **319**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents

Selon le genre

Femmes

30,56%

Hommes

75,00%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus

60 à 64 ans **0,0%**

55 à 59 ans **0,9%**

50 à 54 ans **0,0%**

45 à 49 ans **0,0%**

40 à 44 ans **0,0%**

35 à 39 ans	0,6%
30 à 34 ans	12,8%
25 à 29 ans	0,3%
20 à 24 ans	1,0%
Moins de 20 ans	

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	1,7%
➤ Taux d'exposition	0,1%
➤ Taux de fréquence	0,1%
➤ Indice de gravité	22,5

Part des agents absents

18,8% | 9
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 292

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	5,0

Part des agents absents

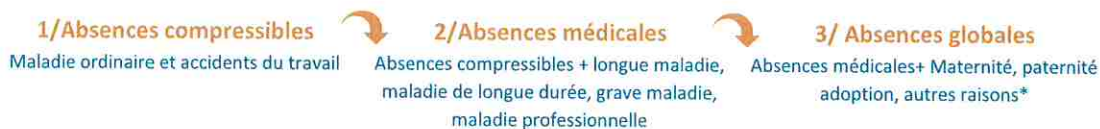
2,1% | 1
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: 5

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

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

Note de lecture

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

Le choix de la règle des 365ème

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

Taux d'exposition

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

Note de lecture

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

Taux de fréquence

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

Note de lecture

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

Gravité

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

Note de lecture

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

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

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 : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

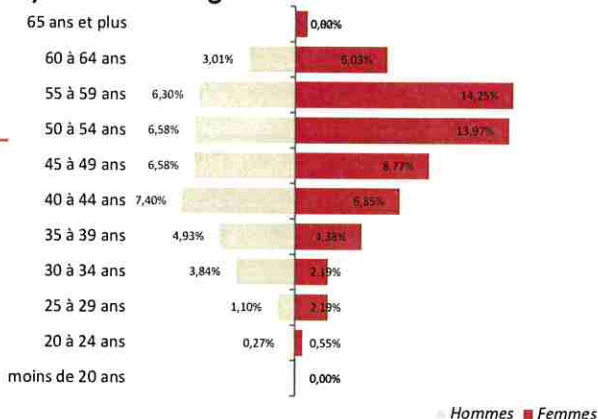
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	42,5
Emplois permanents	48,7

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 43 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
7,7%	118,8%	260,1%	10,8

Part des agents absents
118,8% | 423
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
926 | 10 039
Nombre de jours d'absence

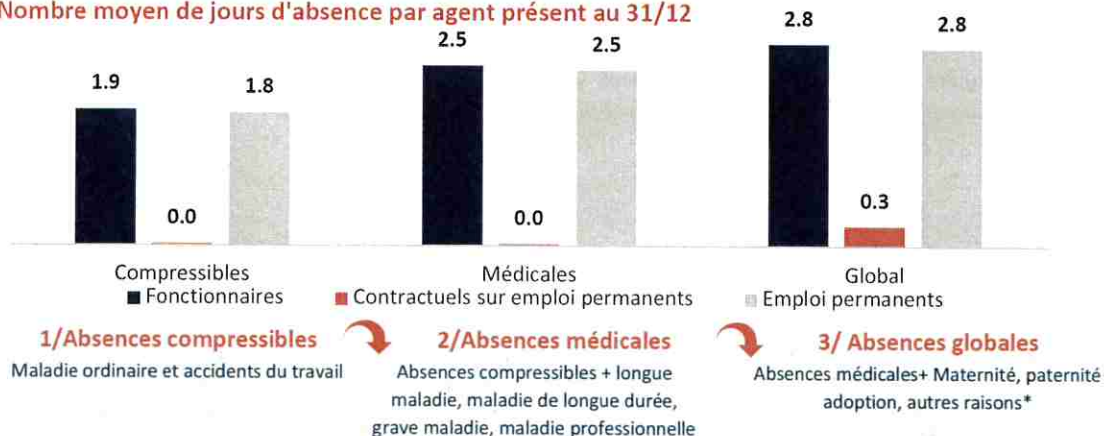
Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,8%	33,3%	155,6%	1,8

Part des agents absents
33,3% | 3
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
14 | 25
Nombre de jours d'absence

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



Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	134,7
Animation	59,2
Technique	12,0
Femmes	9,8
Hommes	33,9
Fonctionnaires	20,2
Contractuels permanents	73,2

Télétravail

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

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 9,5%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 3,01 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	10,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	3,0
ATI** au cours de l'année	1,0

** 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
Adjoint administratifs	58,9% / 389
Adjoint techniques	36,4% / 40
Agents de police municipale	3,5% / 8

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2019) ✓
- Existence d'un plan de prévention des RPS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

116

13 180 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

Voir PJ

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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

Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
0 €	8	0 €
2 280 €	45	51 €
10 900 €	63	173 €

0 €

0 € 7029

Voir PJ

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes Hommes

Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une

maladie professionnelle

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

0 15

0

1

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	0	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	181	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	2 040
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	1 473
Non précisé, autres	0		72,2%

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

Taux de rotation des agents permanents

9,5%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

1,4

pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0

actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

23,2

jours

d'arrêt par agent permanent

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

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de 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 : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

27 636 681 €

Charges de personnel

17 066 097 €

Part des charges de personnels

61,8% | 57,9%
Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

11 355 072 €

Primes et indemnités versées

1 968 654 €

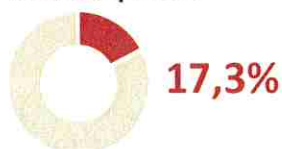
Heures supplémentaires et/ou complémentaires

181 534 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

86 041 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 7 839 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

31 503 €

Contractuels permanents

27 632 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

53 916 €

Catégorie B

37 211 €

Catégorie C

29 895 €

Moyenne selon le genre

Hommes

33 502 €

Femmes

29 782 €

Moyenne globale

31 297 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 503 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 29 895 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29 782 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 297 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

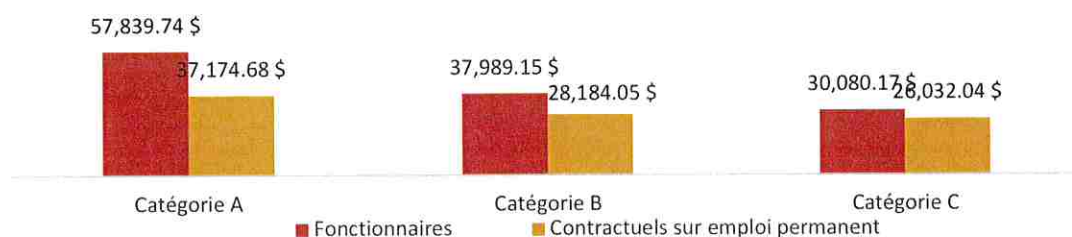
Catégorie A -11,4%

Catégorie B -15,7%

Catégorie C -13,6%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes (Emplois permanents)

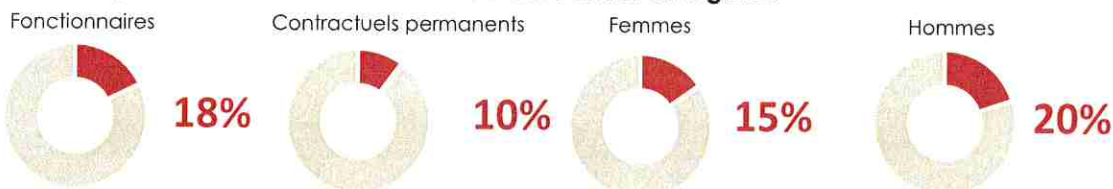
Rémunération des emplois permanents

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération statutaire	9 027 799 €
Primes	1 968 654 €
SFT*	91 044 €
HSC	181 534 €
NBI*	86 041 €
Rémunération annuelle brute :	11 355 072 €

*uniquement des fonctionnaires

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	63 971 €	s	40 001 €	s	31 042 €	33 806 €
Animation	-	-	40 544 €	s	28 886 €	33 063 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	25 981 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	55 740 €	34 215 €	38 765 €
Sociale	33 243 €	-	-	-	25 789 €	-
Sportive	-	-	30 765 €	35 475 €	-	-
Technique	s	50 223 €	-	s	26 918 €	30 433 €
Moyenne toute filière	52 191 €	58 152 €	34 804 €	40 275 €	28 320 €	32 172 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	28,0%	36,1%	20,1%	25,1%	13,8%	18,5%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.			Nb h.	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Police municipale	134,67		Femmes	9,8	
Animation	59,18		Hommes	33,9	
Technique	11,97				

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	19 697 €	8 757 €	5 494 €	23 747 €	15 910 €	7 061 €
Animation		8 785 €	5 079 €		8 229 €	6 085 €
Médico-sociale	622 €	609 €				
Sociale	458 €		428 €			
Sportive		5 240 €			7 861 €	
Technique	12 458 €		2 145 €	18 458 €		3 861 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			1 421 €			
Animation			673 €			1 509 €
Médico-sociale	7 273 €	3 229 €				
Sociale	7 058 €		2 488 €			
Sportive					3 278 €	
Technique			1 354 €	10 958 €	5 458 €	1 878 €

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	-4 050 €	-7 154 €	-1 567 €				230 €	-36 €	37 €			
Animation		556 €	-1 006 €			-837 €		-3 815 €	-134 €			
Sportive		-2 621 €						-387 €				
Technique	-6 000 €		-1 716 €			-524 €			7 €			

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 : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

13

46,2%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

596

10

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

46

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	1	1	8%	Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	1	1	8%	Selon la catégorie
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	3	0	3	23%	
Sociale	0	1	1	8%	
Sportive	0	0	0		Selon la catégorie
Technique	4	3	7	54%	
Ensemble	7	6	13		

Selon le genre

Femmes 46,2%

Hommes 53,8%

Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 7,7%

Cat C 92,3%

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

2,7%

Taux de fréquence

2,7%

Indice de gravité

48,9

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

3

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

64

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

21

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		Selon le genre
Animation	0	1	1	33%	
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		Selon la catégorie
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	0	0	0		
Sociale	0	0	0		
Sportive	0	0	0		Selon la catégorie
Technique	1	1	2	67%	
Ensemble	1	2	3		

Selon le genre

Femmes 66,7%

Hommes 33,3%

Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,3%

Taux de fréquence

0,3%

Indice de gravité

6,0

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

7

Nombre de jours d'absence

799

Nombre de jours par maladie

114

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	1	0	1	14%
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	6	0	6	86%
Ensemble	7	0	7	

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

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

Taux d'absentéisme

0,6%

Taux d'exposition

0,8%

Taux de fréquence

0,8%

Indice de gravité

244,3

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

1

100,0%

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

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

0 0

0 0

1 0

0 0

0 1

0 0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

4

0

en ETPR

Assistants de prévention*

1

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

1

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

2

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

116

13 180 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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

Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
0 €	8	0 €
2 280 €	45	51 €
10 900 €	63	173 €

0 €

0 €

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2019)

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

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

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

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

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

✓

✗

✗

✗

✓

✗

- Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

3

Nombre de réunions du FSSSCT

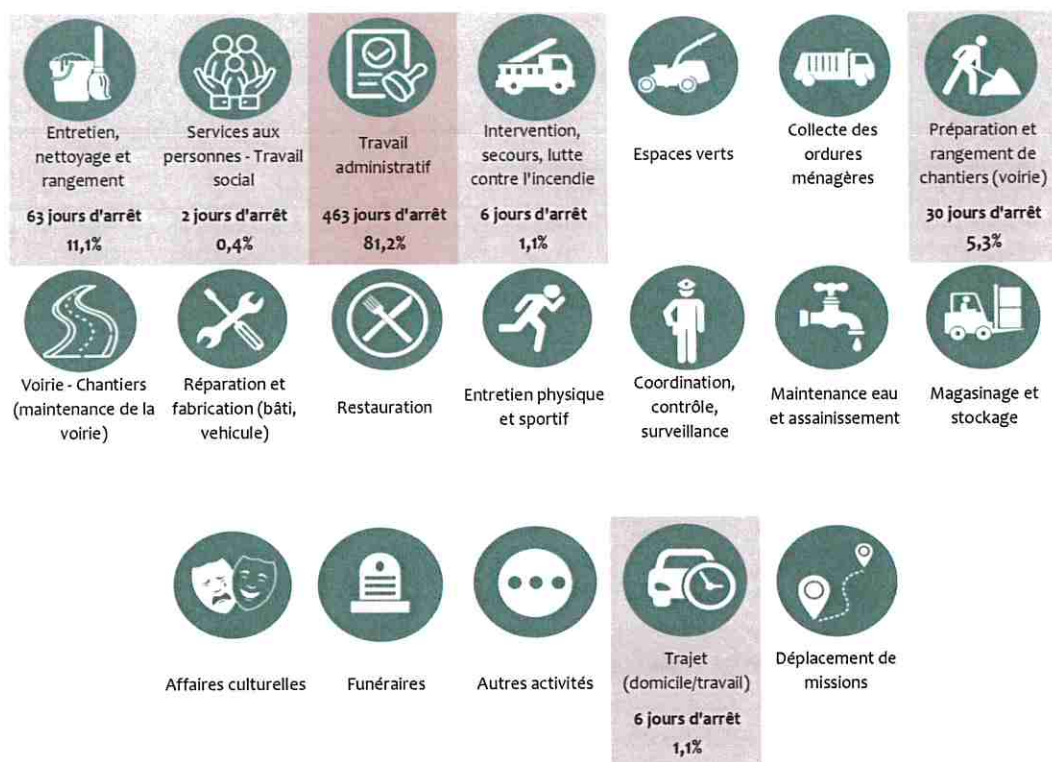
3

6

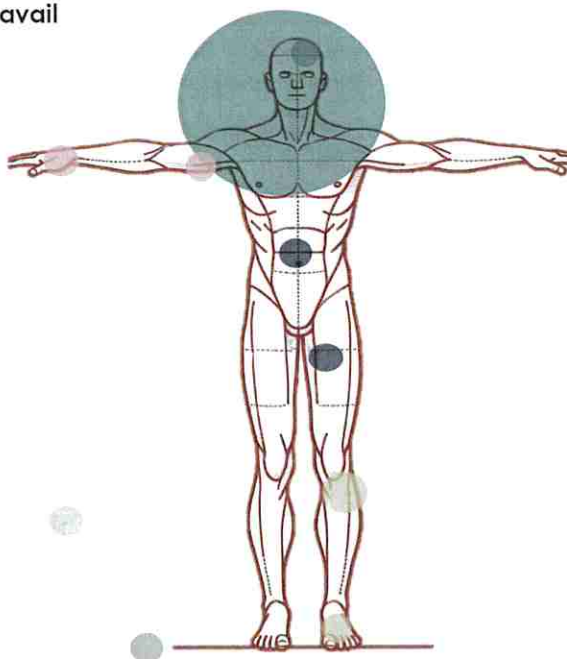
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

- 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



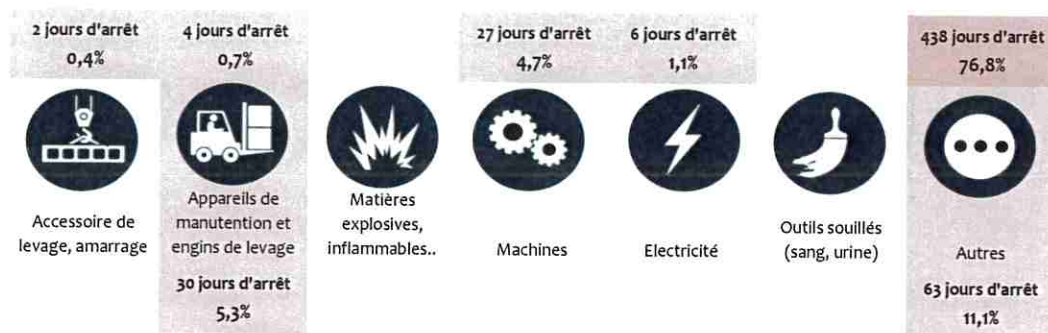
Principaux sièges de lésions des accidents de travail



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la tête représentant 81,4% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

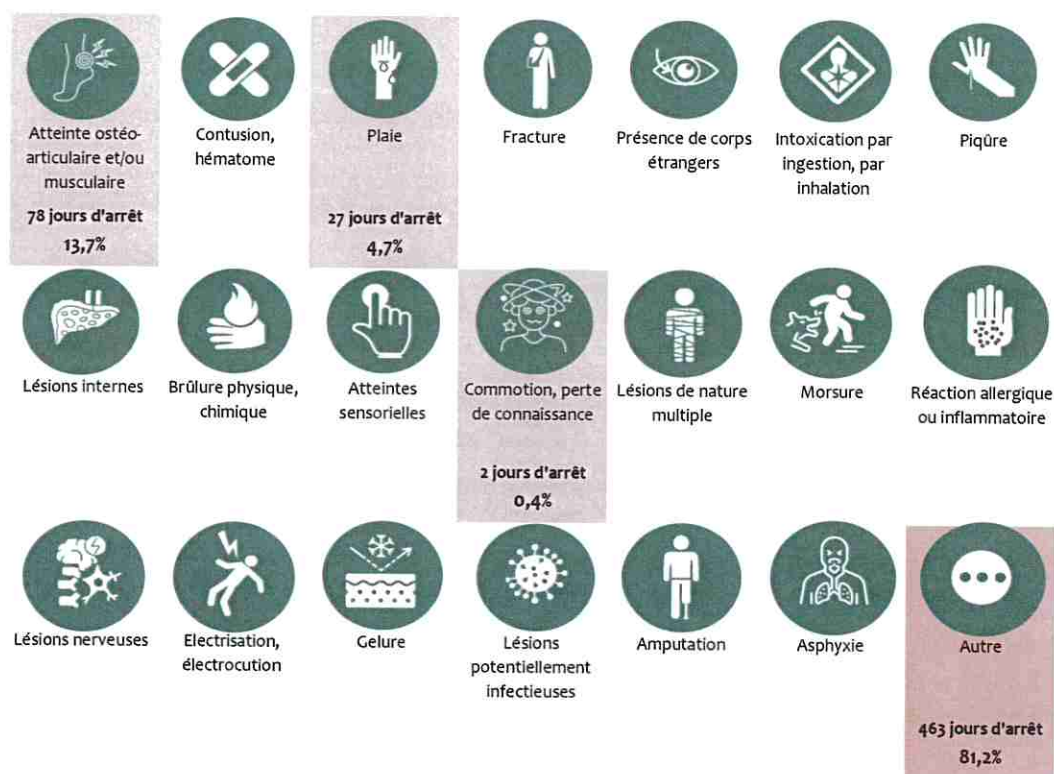
Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (76,8% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



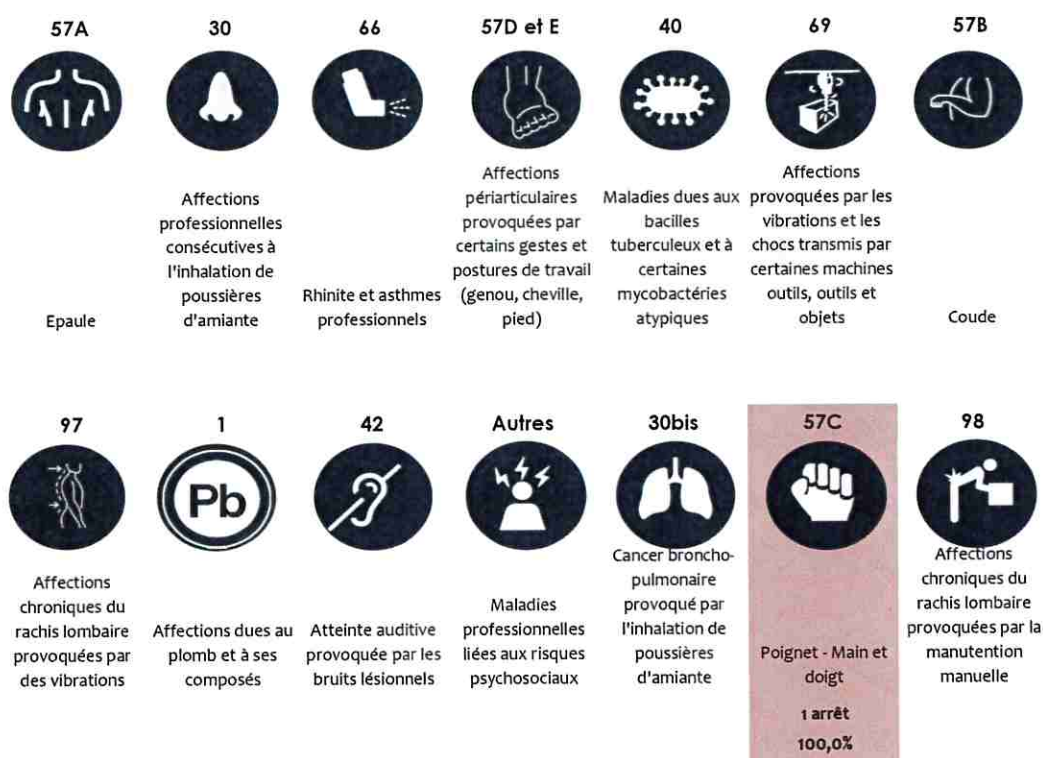
Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles





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



➤ Le principal type de maladie professionnelle est le poignet, la main ou le doigt (100% 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	3

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 : **décembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse

Version 1

