



Syndicat Intercommunal des Technologies de l'Information pour les Villes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL

Séance du vendredi 02 juin 2023

Communication N° CS_2023_06_9

Objet : **COMMUNICATION AU CONSEIL : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL
UNIQUE 2021**

Date de convocation :

Date d'affichage du compte-rendu complet :

Président de séance : Monsieur MILLET Pierre-Alain

Étaient présents (Titulaire(s) ou Suppléant(e)s) :

Monsieur MILLET Pierre-Alain, Monsieur ARIAGNO Jeff, Monsieur BOUCHACOURT Jean-Luc, Monsieur MERMOURI Azdine, Monsieur MBOUNI Levana, Madame MICHAUD Maryse, Monsieur SOW Abdoulaye, Monsieur MAILLET Eric

Étaient absents ou excusés et ayant donné pouvoir (Titulaires ou Suppléants) :

Madame VILLEDIEU Florence (donnant pouvoir à Monsieur BOUCHACOURT Jean-Luc)

Étaient absents ou excusés :

Monsieur RIAS Bernard, Monsieur VIOLLET Alain, Monsieur LEFORT Damien, Monsieur MOULIN Guillaume, Monsieur BONY Vincent, Monsieur RAPP Florian, Monsieur BON Gaël

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social). Ce rapport doit être réalisé chaque année. Le CDG du Rhône met à disposition des collectivités une plateforme numérique afin de réaliser les statistiques apparaissant dans le rapport.

Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion. Il est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...). Le questionnaire correspond à celui des bilans sociaux au 31 décembre de l'année précédente.

Ce travail d'analyse et de suivi des données « RH » permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions et vous permettre de répondre aux enjeux actuels.

Le RSU présente 6 synthèses « RH » : Bilan Social, Égalité Professionnelle, Santé, Sécurité et Conditions de Travail, Risques Psychosociaux, Absentéisme et comparaison des indicateurs sur les années n-1 et n. Ces synthèses sont de véritables outils d'information, de dialogue social, de suivi, de communication et d'aide à la décision.

LE COMITÉ SYNDICAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

A L'UNANIMITÉ DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AVEC :

9 VOIX POUR

CS_2023_06_9

DÉCIDE

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2021

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits et ont signé les membres présents.

Pour expédition certifiée conforme,

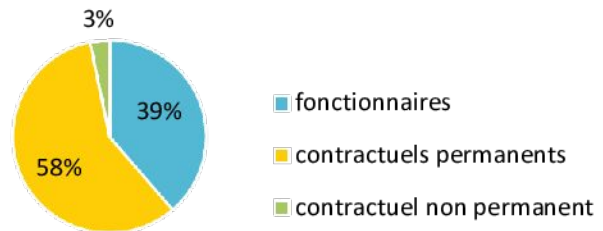
SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR LES VILLES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Rhône.

Effectifs

31 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 12 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



3 contractuels permanents en CDI

Précisions emploi non permanent

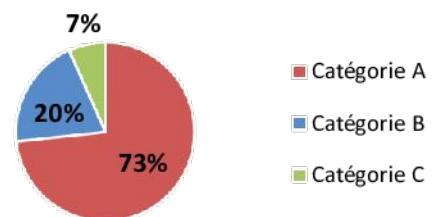
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

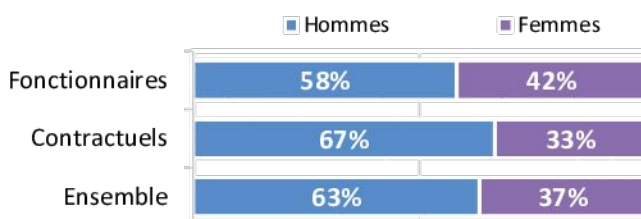
Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 25% | 28% | 27% |
| Technique | 75% | 72% | 73% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

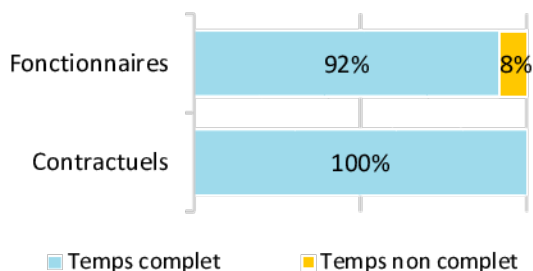


Les principaux cadres d'emplois

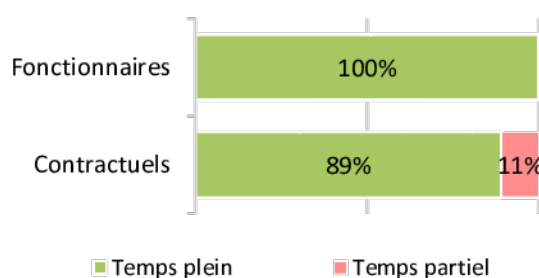
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---------------------|------------|
| Ingénieurs | 43% |
| Attachés | 23% |
| Techniciens | 17% |
| Ingénieurs en chef | 7% |
| Adjoints techniques | 7% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|-----------|----------------|--------------|
| Technique | 11% | 0% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
 10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

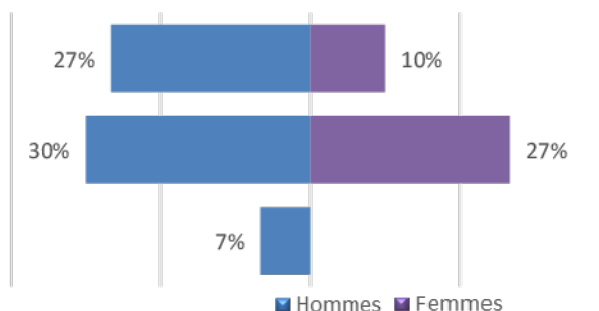
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 48,33 |
| Contractuels permanents | 43,33 |
| Ensemble des permanents | 45,33 |

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 de - de 30 ans

| Tranche d'âge | |
|---------------------------|------------|
| Contractuel non permanent | de 15 à 20 |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

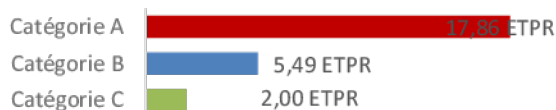
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 26,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 11,83 fonctionnaires
- > 13,52 contractuels permanents
- > 1,20 contractuel non permanent

48 321 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2021, 10 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
|--|---------------------------------|
| 26 agents | 30 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 9,1% |
| Contractuels | ↗ | 20,0% |
| Ensemble | ↗ | 15,4% |

- ➔ Principales causes de départs permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Démission | 67% |
| Mutation | 17% |
| Fin de contrats remplaçants | 17% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|--------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 80% |
| Voie de mutation | 20% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 6 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53,79 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 3 021 632 € | Charges de personnel* | 1 625 465 € | ➔ | Soit 53,79 % des dépenses de fonctionnement |
| <i>* Montant global</i> | | | | | |

| | | | |
|--|--------------------|--|----------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 127 714 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | |
| Primes et indemnités versées : | 111 296 € | | 13 720 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 404 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 4 309 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 0 € | | |
| Indemnité de résidence : | 3 624 € | | |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € | | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 44 427 € | 38 387 € | | s | | |
| Technique | 59 214 € | 50 108 € | 37 369 € | s | 31 927 € | |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |
| Toutes filières | 53 425 € | 46 201 € | 37 369 € | 31 033 € | 31 927 € | |

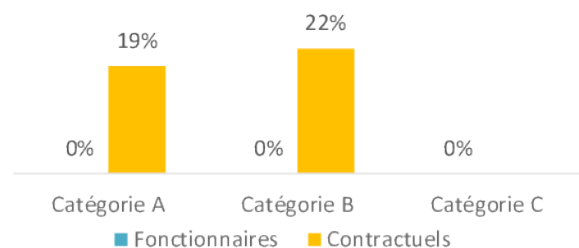
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,87 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 0,00% |
| Contractuels sur emplois permanents | 18,96% |
| Ensemble | 9,87% |

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ 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

- ⇒ 52 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 71,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

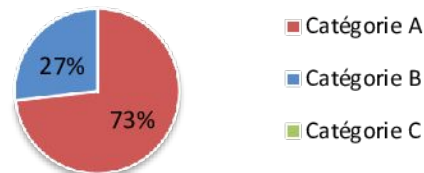
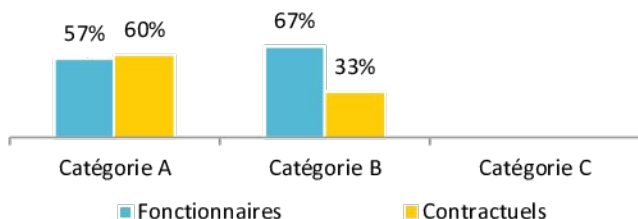
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 574 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi
CS_2023_06_9

Formation

➔ En 2021, 53,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 71 jours de formation par agent permanent en 2021



➔ 20 066 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 43 % |
| Frais de déplacement | 17 % |
| Autres organismes | 40 % |

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 54% |
| Autres organismes | 46% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

| Montants annuels | Santé | Prévoyance |
|-----------------------------------|---------|------------|
| Montant global des participations | 6 697 € | 2 968 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 319 € | 129 € |

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mars 2023

Version 1



SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2021

SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR LES

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

31 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 12 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



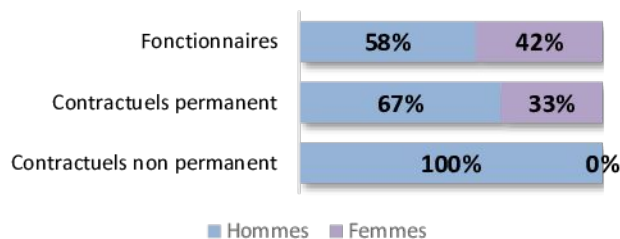
En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen | |
|-----------------------------|--------------------|
| Fonctionnaires | 48,33 ans |
| Contractuels permanents | 43,33 ans |
| Ensemble | 45,33 ans |
| Contractuels non permanents | entre 15 et 20 ans |

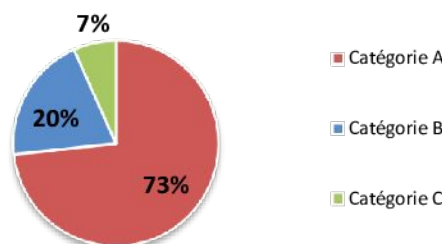
26,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 11,8 fonctionnaires
- > 13,5 contractuels permanents
- > 1,2 contractuel non permanent

Répartition des agents par genre et par statut



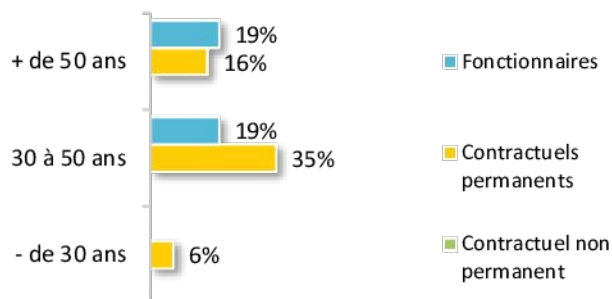
Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

| | |
|----------------------|-----|
| Ingénieurs | 43% |
| Attachés | 23% |
| Techniciens | 17% |
| Ingénieurs en chef | 7% |
| Adjointes techniques | 7% |

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



Répartition des agents permanents par filière et par statut

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels | Tous |
|----------------|----------------|--------------|-------------|
| Administrative | 25% | 28% | 27% |
| Technique | 75% | 72% | 73% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

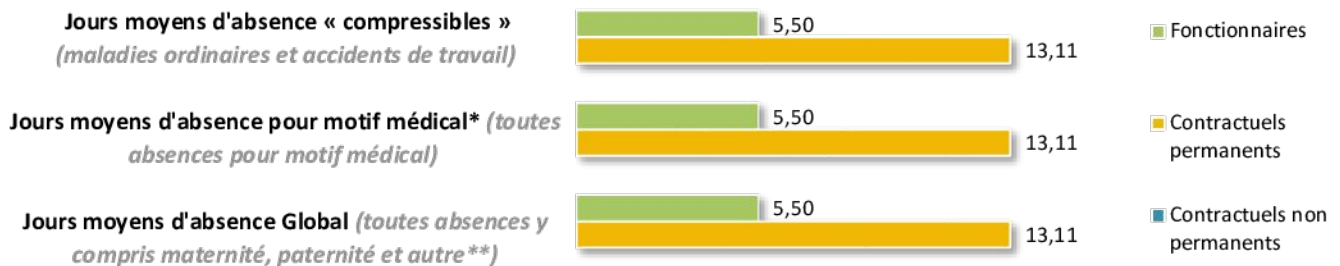
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |

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

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021

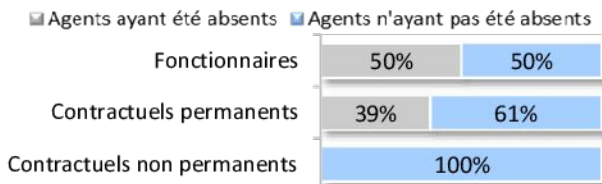


*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

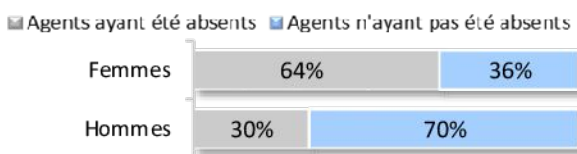
41,9 % des agents absents pour maladie ordinaire



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

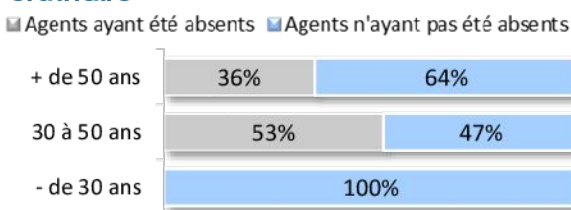
- ⇒ Taux d'absentéisme* : **2,67 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **41,94 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **77,42 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **13 jours par arrêt**
- ⇒ **13 agents absents pour maladie ordinaire**
6 fonctionnaires, 7 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **302 jours d'absence pour maladie ordinaire**

30 % d'hommes absents et 64 % de femmes absentes



| | Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|-----------------------------|----------------|-------------------------|
| Taux d'absentéisme* | 1,51% | 3,59% |
| Taux d'exposition** | 50,00% | 38,89% |
| Taux de fréquence*** | 91,67% | 72,22% |
| Gravité**** | 6,0 | 18,2 |

53 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



- ⇒ **Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 25,89 %**
- ⇒ **Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 100 agents absents pour 100 agents**

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

CS_2023_06_9

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

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

Chiffres clés (en %)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent**

| Fonctionnaires | Contractuels permanents | Contractuels non permanents |
|----------------|-------------------------|-----------------------------|
| 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| - | - | - |

Zoom sur les accidents de service et de trajet

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **0 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **0 %**
- ⇒ Gravité**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent suite à un accident (service ou trajet)**

| Fonctionnaires | Contractuels permanents | Contractuels non permanents |
|----------------|-------------------------|-----------------------------|
| 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| - | - | - |

Zoom sur les maladies professionnelles

Chiffres clés (en %)

| | |
|--|------------|
| ⇒ Taux d'absentéisme* : | 0 % |
| ⇒ Taux d'exposition** : | 0 % |
| ⇒ Taux de fréquence*** : | 0 % |
| ⇒ Gravité**** : 0 | |
| ⇒ Aucun agent absent pour maladies professionnelles | |

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2021 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

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

| | |
|--|------------|
| ⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* : | 0 % |
| ⇒ Taux d'exposition emplois permanents** : | 0 % |

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour maternité ou paternité**

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

| | |
|--|------------|
| ⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents* : | 0 % |
| ⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** : | 0 % |

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour autres raisons**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Précisions méthodologiques

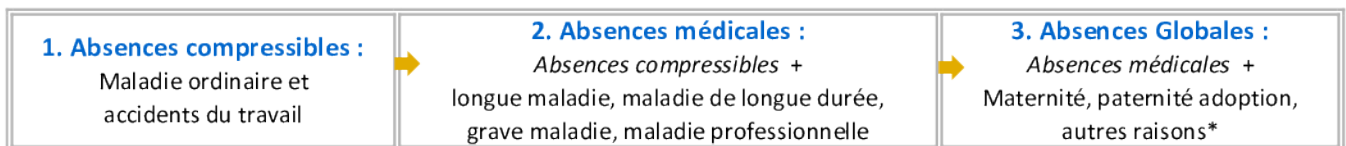
Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

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



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

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux 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'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365)} \times 100$$

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

Le choix de la règle des 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 :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

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

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2021, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

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

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.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR LES VILLES

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

31 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 12 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents



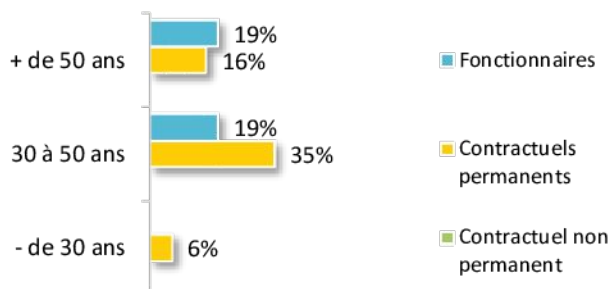
En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen | |
|-------------------------|------------------|
| Fonctionnaires | 48,33 ans |
| Contractuels permanents | 43,33 ans |
| Ensemble | 45,33 ans |

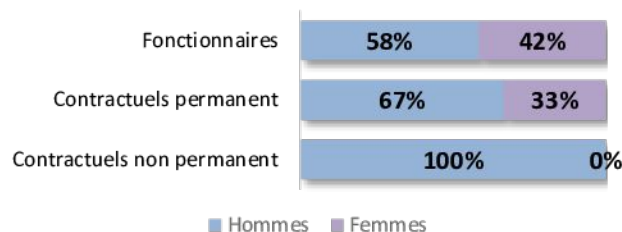
26,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 11,8 fonctionnaires
- > 13,5 contractuels permanents
- > 1,2 contractuel non permanent

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



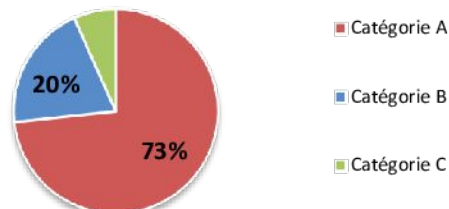
Répartition par genre et par statut



Répartition des emplois permanents par filière et par statut

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels | Tous |
|----------------|----------------|--------------|-------------|
| Administrative | 25% | 28% | 27% |
| Technique | 75% | 72% | 73% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Répartition des agents permanents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

| | |
|---------------------|-----|
| Ingénieurs | 43% |
| Attachés | 23% |
| Techniciens | 17% |
| Ingénieurs en chef | 7% |
| Adjoints techniques | 7% |

— Les accidents de service

⇒ Aucun accident de service constaté dans la collectivité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| ⇒ Taux d'absentéisme ¹ : | 0,00 % |
| ⇒ Taux d'exposition ² : | 0 % |
| ⇒ Taux de fréquence ³ : | 0 % |
| ⇒ Indice de fréquence ⁴ : | 0 |
| ⇒ Gravité ⁵ : | Aucun arrêt |
| ⇒ Taux de gravité ⁶ : | 0 ‰ |

— Les accidents de trajet

⇒ Aucun accident de trajet constaté dans la collectivité.

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| ⇒ Taux d'absentéisme ¹ : | 0 % |
| ⇒ Taux d'exposition ² : | 0 % |
| ⇒ Taux de fréquence ³ : | 0 % |
| ⇒ Indice de fréquence ⁴ : | 0 |
| ⇒ Gravité ⁵ : | Aucun arrêt |
| ⇒ Taux de gravité ⁶ : | 0 ‰ |

¹ Nombre de jours d'absence / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

² Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

³ Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

⁴ Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

⁵ Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

⁶ Nombre de jours d'arrêt *10³ / Nombre total d'heures payées

— Les maladies professionnelles

⇒ Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| ⇒ Taux d'absentéisme ¹ : | 0,00 % |
| ⇒ Taux d'exposition ² : | 0 % |
| ⇒ Taux de fréquence ³ : | 0 % |
| ⇒ Gravité ⁴ : | Aucun arrêt |

1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

*2 Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020*

*3 Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020*

4 Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820

— Inaptitudes

➔ Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2021

➔ Aucune décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2021

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Aucune mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

— Agents affectés à la prévention

- ⇒ Un assistant ou conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)
- ⇒ CS_2023_06_9
- ⇒ CS_2023_06_9
- ⇒ Aucun infirmier des services de prévention

— Actions liées à la prévention

➔ Aucune action liée à la prévention n'a été réalisée

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu

| | Montant en euros | Nombre de jours | Coût moyen |
|--|------------------|-----------------|------------|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention | 0 € | 0 | 0 € |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité | 0 € | 0 | 0 € |
| Formation dans le cadre des habilitations | 0 € | 0 | 0 € |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité | 0 € | | |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail | 0 € | | |

— Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
- ⇒ La collectivité ne dispose pas de plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place d'autre démarche de prévention des risques
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

- ⇒ Aucune réunion du Comité Social Territorial

— Précisions

➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

➔ Les indicateurs d'absence

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

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

Le choix de la règle des 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 lors 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 complet**, 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 complet.

$$\text{Taux d'exposition : } \frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

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

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

$$\text{Taux de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2021}} \times 100$$

$$\text{Indice de fréquence : } \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

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

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

$$\text{Taux de gravité : } \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

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

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2021



SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

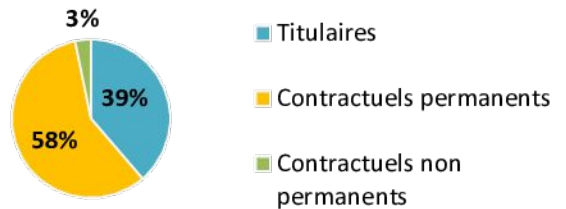
*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

Typologie des agents

| | Effectif |
|--------------------------------|-----------|
| Titulaires | 12 |
| Contractuels permanents | 18 |
| Ensemble des agents permanents | 30 |
| Contractuels non permanents | 1 |
| Ensemble des agents | 31 |



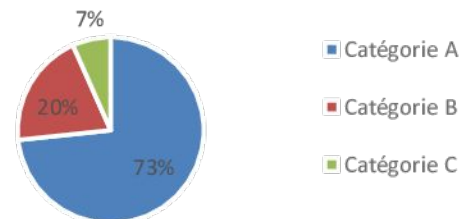
26,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- > 11,8 fonctionnaires
- > 13,5 contractuels permanents
- > 1,2 contractuel non permanent

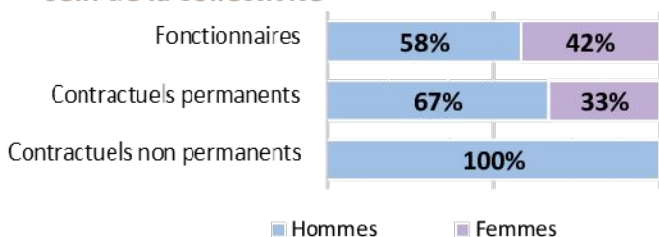
Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

| Filière | Fonctionnaires | Contractuel | Tous |
|----------------|----------------|-------------|-------------|
| Administrative | 25% | 28% | 27% |
| Technique | 75% | 72% | 73% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Répartition par catégorie



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



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

| | |
|---------------------|-----|
| Ingénieurs | 43% |
| Attachés | 23% |
| Techniciens | 17% |
| Ingénieurs en chef | 7% |
| Adjoints techniques | 7% |



Pyramide des âges

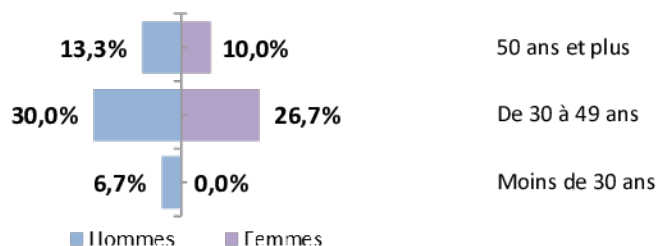
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen | |
|-------------------------------------|------------------|
| Fonctionnaires | 48,33 ans |
| Contractuels permanents | 43,33 ans |
| Ensemble - agents permanents | 45,33 ans |

➔ Pyramide des âges des agents permanents

Pyramide des âges

part en % de la tranche d'âge des agents permanents



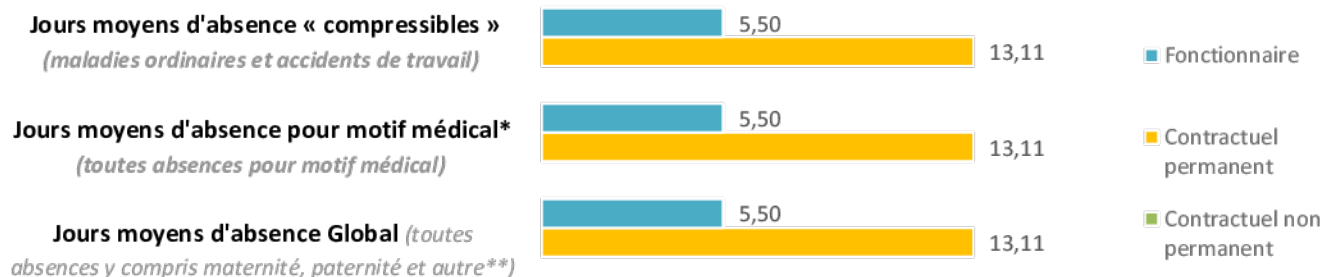
Absence

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 1,51% | 3,59% | 2,76% | 0,00% |

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2021



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

| Les principaux cadres d'emplois concernés | Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires* |
|---|---|
| Techniciens | 10,4 |

Télétravail

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

25 agents ont demandé à bénéficier du télétravail

25 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

21

CS_2023_06_9

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

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021

| Emplois permanents | | Variation | |
|--|---------------------------------|---|----------------|
| Effectif physique théorique au 31/12/2020* | Effectif physique au 31/12/2021 | | |
| 26 agents | 30 agents | Nombre de titulaires | ↗ 9,1% |
| | | Nombre de contractuels sur emploi permanent | ↗ 20,0% |
| | | Ensemble des agents sur emploi permanent | ↗ 15,4% |

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

➔ Le taux de rotation s'élève à 28,6 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Aucun accident de travail

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

| | Nombre |
|---------------------------|--------|
| Accidents de service | 0 |
| Accidents de trajet | 0 |
| Maladies professionnelles | 0 |
| ATI** au cours de l'année | 0 |

**Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

| | % |
|--|---|
| | |
| | |

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

⇒ La collectivité ne dispose pas de document unique d'évaluation des risques professionnels

⇒ La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux

⇒ La collectivité ne s'est pas engagée dans d'autres démarches de prévention

⇒ La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

⇒ Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 6,7 pour 100 agents

Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ en 2021, il n'y a pas eu de jours de formation* liés la prévention

*Ces journées concernent : 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.

⇒ en 2021, il n'y a pas eu de dépense* liée à la prévention

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ En 2021, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

| | Hommes | Femmes | |
|-------------|--------|--------|----|
| Catégorie A | 0 | 0 | |
| Catégorie B | 0 | 0 | |
| Catégorie C | 0 | 0 | |
| | | | 22 |

CS_2023_06_9

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

| | |
|--|-------------|
| Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2021 | 0 |
| Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 0 |
| | 2021 |
| 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 d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

| | |
|--|---|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0 |

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral

| | |
|--|---|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0 |

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel

| | |
|--|---|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0 |

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

| | |
|--|---|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0 |

— Droits sociaux

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

➔ Nombre de jours de grève

| | |
|----------------------------|-------------|
| | 2021 |
| - sur mot d'ordre national | 0 |
| - sur mot d'ordre local | 0 |
| - non précisé, autres | 0 |
| Total | 0 |

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2021

➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: $((\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année})/2)/\text{effectif des agents permanents moyen de l'année } n$

Le taux de rotation s'élève à 28,6 %

➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 6,7 pour 100 agents permanents

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

| | |
|--|----------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0 |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0 |

➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie}/\text{nombre total d'agents permanents}$

Nombre moyen de jours d'arrêt

| | |
|---|-------------|
| Congés pour maladie ordinaire | 10,1 |
| Congés pour longue maladie et congés longue durée | 0,0 |
| Congés pour accidents du travail | 0,0 |
| Congés pour maladie professionnelle | 0,0 |
| Ensemble absentéisme pour raisons de santé | 10,1 |

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.





SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

Envoyé en préfecture le 09/06/2023
Reçu en préfecture le 09/06/2023
Publié le
ID : 069-256910183-20230602-CS_2023_06_9-DE



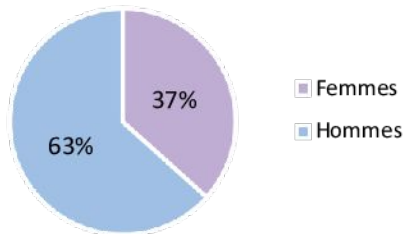
SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR LES VILLES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 11 femmes et 19 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

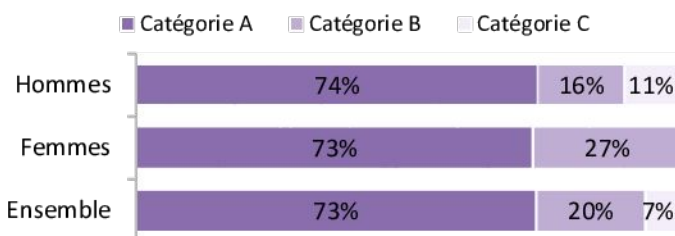


Aucun agent sur emploi fonctionnel

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

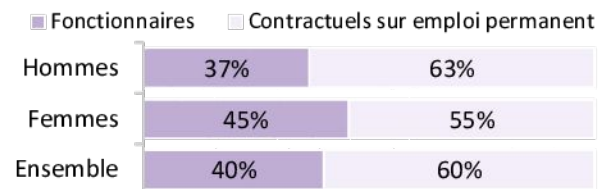
- 7,0 fonctionnaires hommes
- 4,8 fonctionnaires femmes
- 8,9 contractuels hommes
- 4,6 contractuelles femmes

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



| Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | 36% | 50% | 0% |

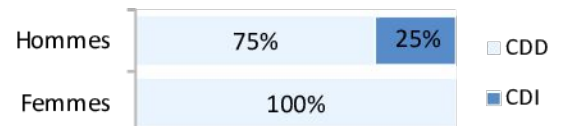
➔ 55 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 63 % des hommes



- ▶ 42 % des fonctionnaires sont des femmes et 58 % des hommes
- ▶ 33 % des contractuels permanents sont des femmes et 67 % des hommes

➔ Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 25 % des hommes

Au total, 3 agents en CDI sur 18 agents contractuels, soit 17 %

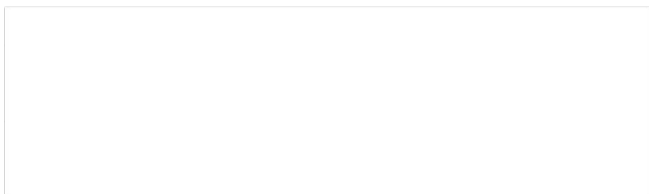


➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 50% | 50% |
| Technique | 32% | 68% |
| Culturelle | - | - |
| Sportive | - | - |
| Médico-sociale | - | - |
| Police | - | - |
| Incendie | - | - |
| Animation | - | - |

➔ **Le cadre d'emploi des ingénieurs**

Envoyé en préfecture le 09/06/2023
 Reçu en préfecture le 09/06/2023
 Publié le
 ID : 069-256910183-20230602-CS_2023_06_9-DE



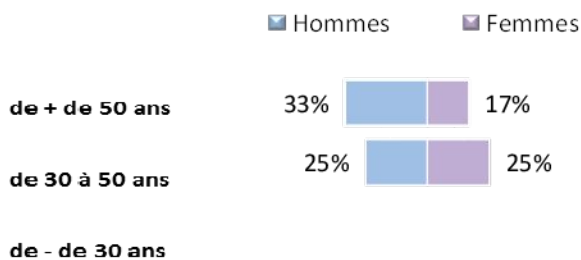
| | |
|-------------|-----|
| Ingénieurs | 69% |
| Techniciens | 60% |
| Attachés | 57% |

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

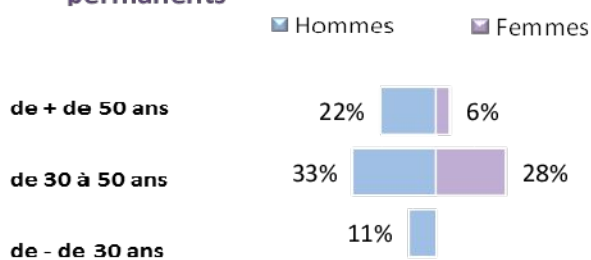
➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent**

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 47,50 | 42,50 | 44,77 |
| Hommes | 48,93 | 43,75 | 45,66 |

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels permanents**

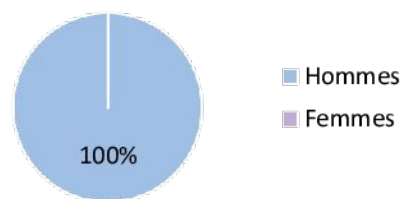


➔ **Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021***

| | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | - |
| Emplois aidés | - |
| Apprentis | 0% |

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

➔ **Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel**

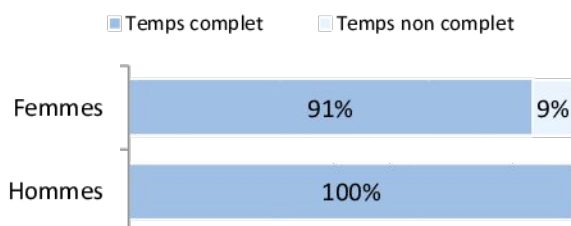
➔ **Aucun lauréat d'un examen professionnel**

➔ **Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité**

▶ Pour CS_2023_06_9 fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

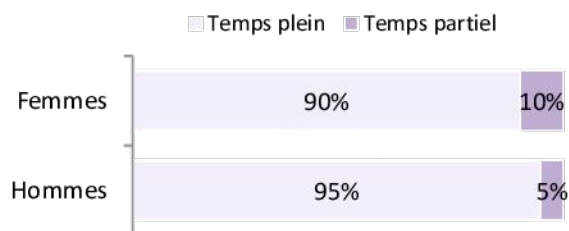
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



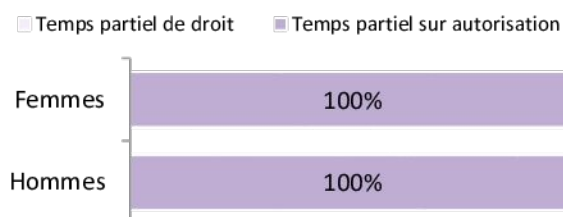
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



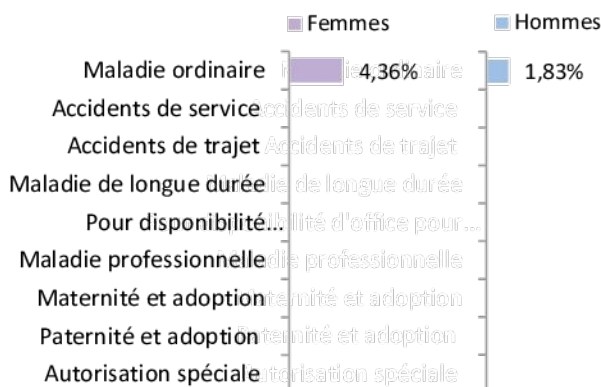
Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

| | Femmes | Hommes |
|--|--------|--------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 4,36% | 1,83% |
| Ensemble : 2,76% | | |
| Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité) | 4,36% | 1,83% |
| Ensemble : 2,76% | | |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 4,36% | 1,83% |
| Ensemble : 2,76% | | |

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

Taux d'absentéisme



➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 15,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif de représentation.

➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

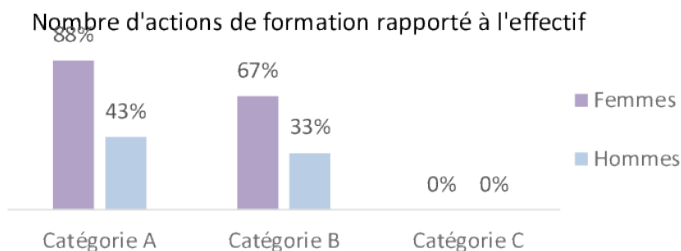
➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021



Formation

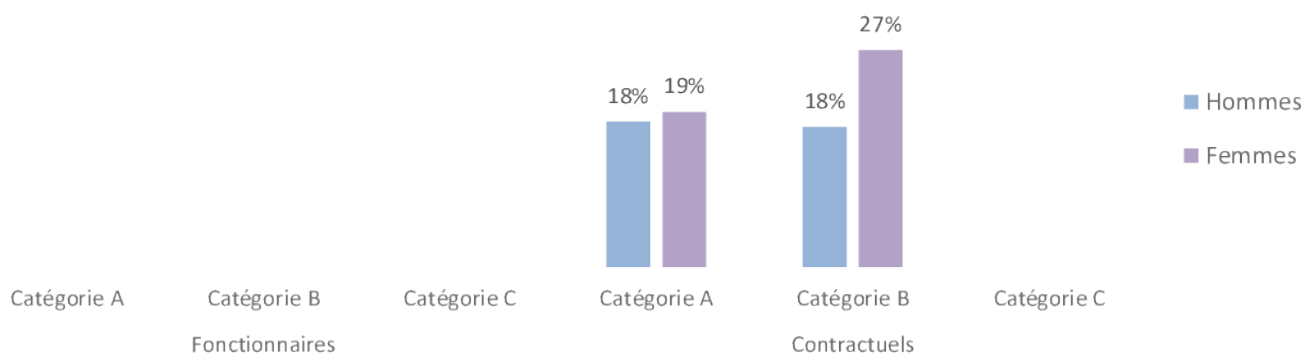
➔ 16 départs en formation concernant des agents permanents

➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021



Rémunérations (agents permanents)

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



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

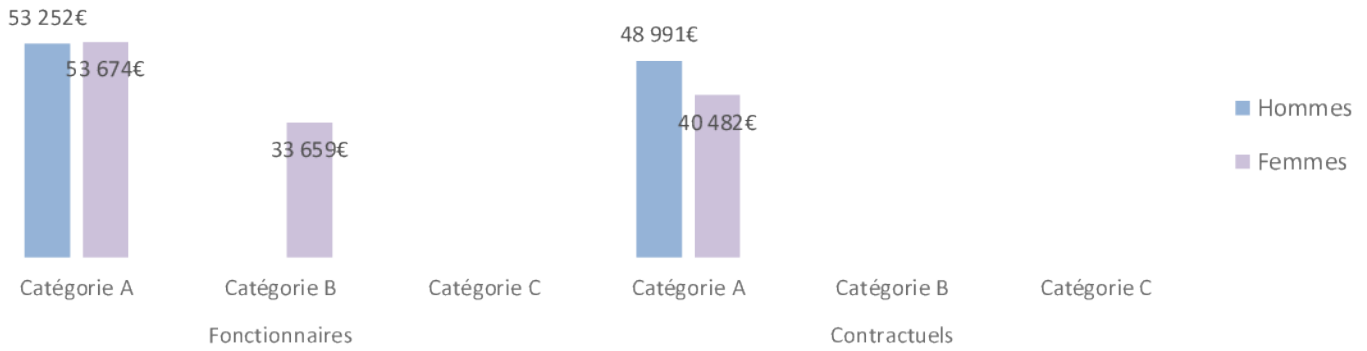


➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

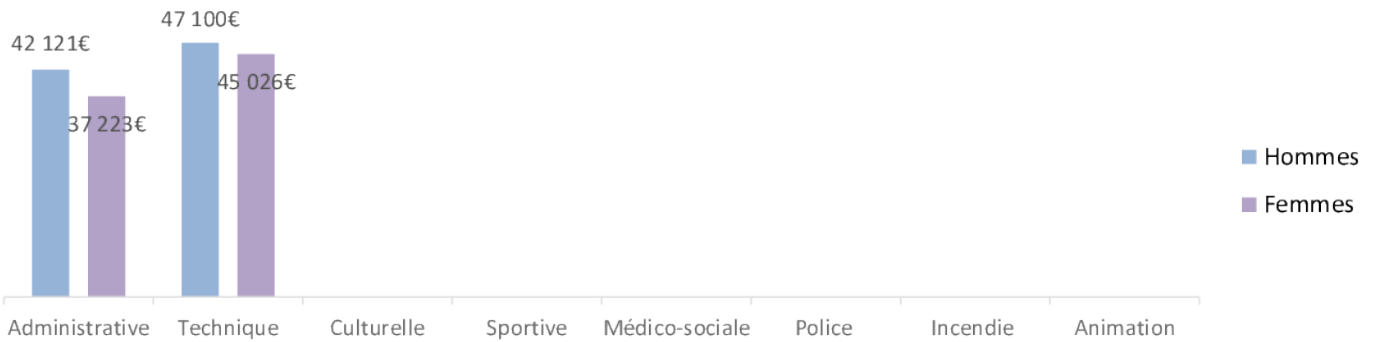
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Administrative | 5% | 12% | | 27% | | |
| Technique | 14% | 8% | 9% | | | |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|----------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Administrative | 42 121 € | 39 181 € | | s | | |
| Technique | 54 601 € | 50 976 € | 36 136 € | 33 659 € | s | |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

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

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

CS_2023_06_9

29

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

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexuels pour 1 000 agents

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : mars 2023

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 4

Envoyé en préfecture le 09/06/2023

Reçu en préfecture le 09/06/2023

Publié le



ID : 069-256910183-20230602-CS_2023_06_9-DE