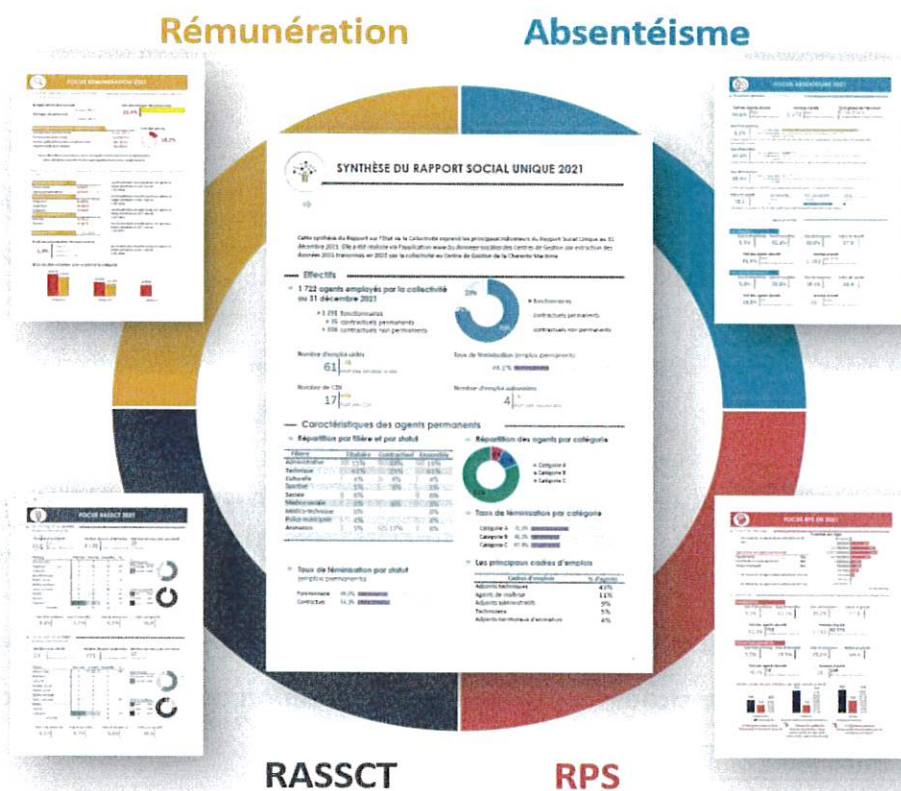


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE D ONESSE-LAHARIE

2023



**DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : 31/12/2024  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



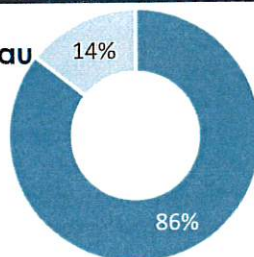
## COMMUNE D'ONESSE-LAHARIE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Landes.

### Effectifs

➔ 14 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 12 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

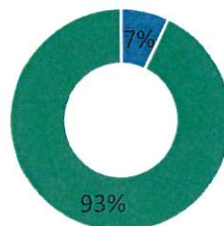


### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%		21%
Technique	50%	50%	50%
Sociale	8%		7%
Animation	17%	50%	21%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie



➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

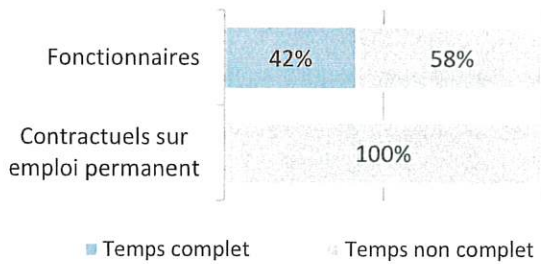


➔ Les principaux cadres d'emplois

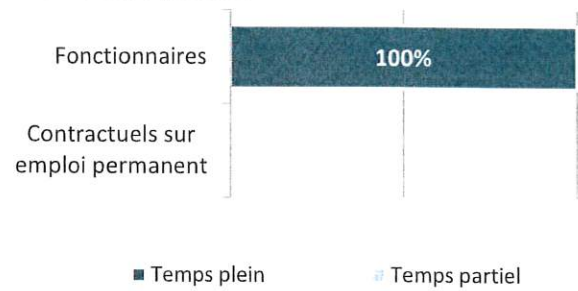
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints territoriaux d'animation	21%
Adjoints administratifs	14%
Rédacteurs	7%
ASEM	7%

## 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
Sociale	100,0%	Technique	100,0%
Animation	100,0%	Animation	100,0%
Technique	50,0%		

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

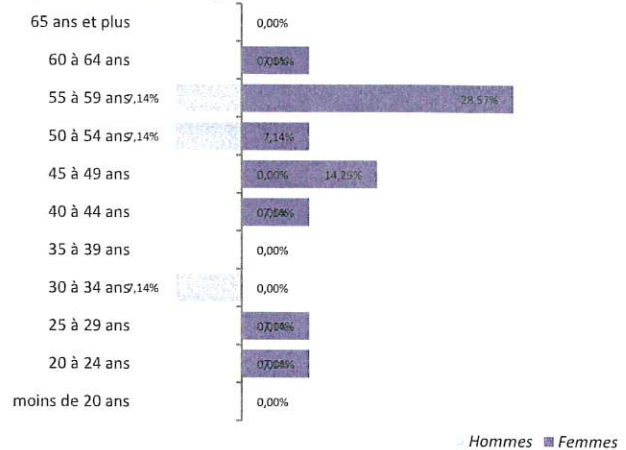
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,6
Contractuels sur emploi permanent	40,0
Emplois permanents	48,2

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 11,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	9,9
> Contractuels sur emploi permanent	1,4
> Contractuels sur emploi non permanent	0,2

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,0
Catégorie B	1,1
Catégorie C	10,3

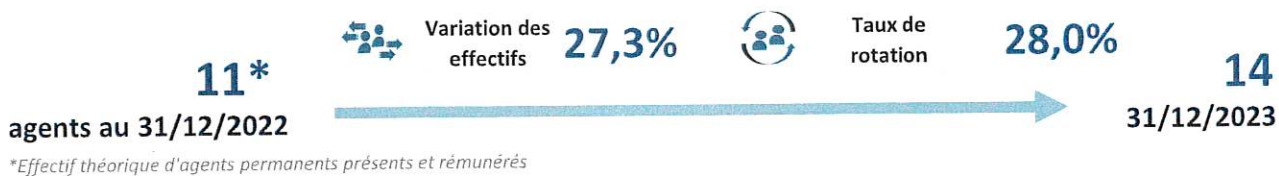
## Positions particulières

### 0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



2 départs

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	100%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

5 arrivées

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	60%
Remplaçants	40%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

25,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

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

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes) 100%

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 46% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	986 253 €	Charges de personnel*	457 545 €	➔	Soit 46,39 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	307 211 €	Rémunération statutaire	269 375 €
		Primes	22 241 €
		SFT*	3 467 €
		HSC	8 826 €
		NBI*	3 302 €

\*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	-	-	S	-	S	S
Animation	-	-	-	-	S	S
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	24 296 €	S
Moyenne toute filière	-	-	S	-	25 077 €	S

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 7,24 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	7,56%
Contractuels sur emploi permanent	5,30%
Emplois permanents	7,24%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

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

➔ 578,25 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes								
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	s	s	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	1 523 €	0 €	0%	1 237 €	0 €	0%	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 23,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 1,5 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)	6,42%	-	5,56%	0,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,42%	-	5,56%	0,41%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,42%	-	5,56%	0,41%

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

28,57 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

3 accidents du travail déclarés

21,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

81 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

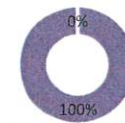
67% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



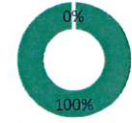
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière

67%

33%

Technique Animation

## 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

2 | 14,3%  
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



## Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

0 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

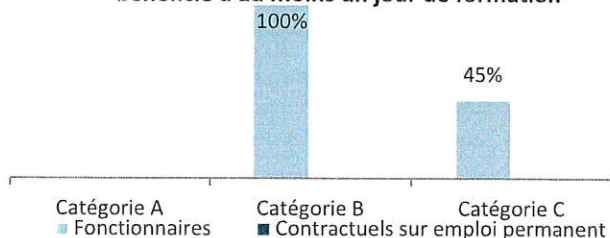
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion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

## Formation

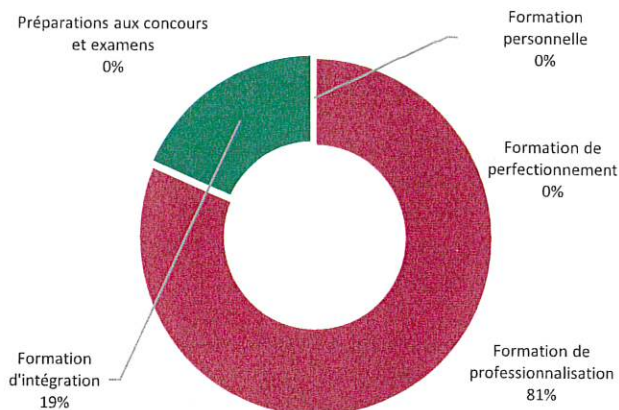
43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 45,5%      Hommes 33,3%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **3 070 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	89,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	11,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	88,9%
Autres organismes	11,1%
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	-	60 €
Nombre de bénéficiaires	-	12

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
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	X

## Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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



## 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		
60 à 64 ans	0,0%	0,0%
55 à 59 ans	0,3%	40,0%
50 à 54 ans	1,4%	50,0%
45 à 49 ans	4,2%	100,0%
40 à 44 ans	64,1%	100,0%
35 à 39 ans		
30 à 34 ans	0,0%	0,0%
25 à 29 ans	0,0%	0,0%
20 à 24 ans	0,8%	100,0%
moins de 20 ans		

> Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 64,11%  
 > Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 100%

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	0,8%	-	35,7%	4,4
Pour accidents du travail imputables au service	4,8%	-	14,3%	48,8
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	2,5 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

#### Contractuels non permanents

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



# 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\*

50,0% | 7  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

14 | 284  
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut\*

30 930 €  
3,14% des dépenses de fonctionnement

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

### Taux d'absentéisme

5,6%

Compressible	5,6%
Non compressible	0,0%
Autres	0,0%

Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

### Taux d'exposition

50,0%

Compressible	50,0%
Non compressible	0,0%
Autres	0,0%

Le taux d'exposition est de 50 %, cela signifie que 50 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

100,0%

Compressible	0,0%
Non compressible	0,0%
Autres	0,0%

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

### Indice de gravité

20,3

Compressible	Non compressible	Autre
20,29	0,00	0,00

L'indicateur de gravité est de 20, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 20 jours.

### Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
6,4%	50,0%	100,0%	23,4

Part des agents absents

50,0% | 6  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

12 | 281  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels non permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,4%	50,0%	100,0%	1,5

Part des agents absents

50,0% | 1  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

2 | 3  
Nombre de jours d'absence

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,8%**
- › Taux d'exposition **35,7%**
- › Taux de fréquence **-**
- › Gravité **4,4 jours par arrêt**
- › **5** agents absents pour maladie ordinaire  
4 fonctionnaires 1 contractuel permanent

### Part des agents absents

**35,7%** | **5**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**9** | **40**  
Nombre de jours d'absence

### › Part des agents absents pour maladie ordinaire

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>33,33%</b>	<b>50,00%</b>

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>45,45%</b>	<b>0,00%</b>

### › Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 4,2%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme **4,8%**
- › Taux d'exposition **14,3%**
- › Taux de fréquence **-**
- › Gravité **48,8 jours par arrêt**
- › **2** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
2 fonctionnaires

### Part des agents absents

**14,3%** | **2**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**5** | **244**  
Nombre de jours d'absence

### › Part des agents absents pour accident de travail

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>16,67%</b>	<b>0,00%</b>

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>18,18%</b>	<b>0,00%</b>

### › Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- › Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 64,1%

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

**Chiffres clés (emplois permanents)**

- ▶ Taux d'absentéisme 0,0%
- ▶ Taux d'exposition 0,0%
- ▶ Taux de fréquence 0,0%
- ▶ Gravité 0,0
- ▶ 0 agent absent

**Part des agents absents**

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**

0 | 0  
Nombre de jours d'absence

▶ **Part des agents absents**

**Selon le statut**

Fonctionnaires  
0,00%

Contractuels permanents  
0,00%

**Selon le genre**

Femmes  
0,00%

Hommes  
0,00%

▶ **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

- 65 ans et plus 0,0%
- 60 à 64 ans 0,0%
- 55 à 59 ans 0,0%
- 50 à 54 ans 0,0%
- 45 à 49 ans 0,0%
- 40 à 44 ans 0,0%
- 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%

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

**Chiffres clés (emplois permanents)**

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

**Part des agents absents**

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

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

**Chiffres clés (emplois permanents)**

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

**Part des agents absents**

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

Zoom sur les emploi non permanents

**Chiffres clés (emplois non permanents)**

- ▶ Taux d'absentéisme -
- ▶ Taux d'exposition -
- ▶ Taux de fréquence -
- ▶ Gravité -
- ▶ 0 agent absent

**Part des agents absents**

- | 0  
Nombre d'agents absents

**Nombre d'arrêts**

0 | 0  
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

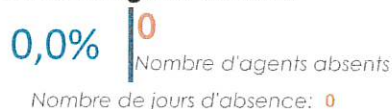
- 65 ans et plus
- 60 à 64 ans
- 55 à 59 ans
- 50 à 54 ans
- 45 à 49 ans
- 40 à 44 ans
- 35 à 39 ans
- 30 à 34 ans
- 25 à 29 ans
- 20 à 24 ans
- Moins de 20 ans

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

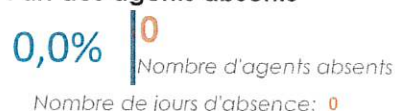


Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

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

Part des agents absents

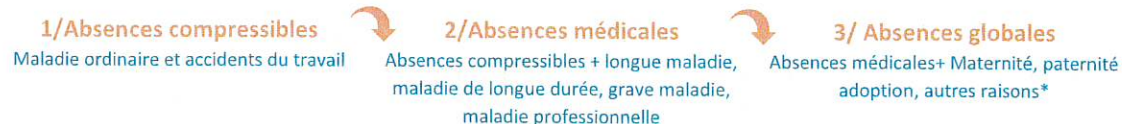


Précisions méthodologiques

› 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'abences" 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 des Landes

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

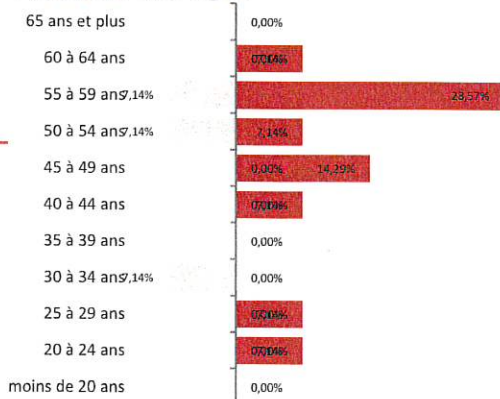
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,6
Contractuels sur emploi permanent	40,0
Emplois permanents	48,2

► En moyenne, les fonctionnaires ont 50 ans

► En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40 ans

### Pyramide des âges



Hommes ■ Femmes

## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
6,4%	50,0%	100,0%	23,4

#### Part des agents absents

50,0% | 6  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

12 | 281  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels non permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,4%	50,0%	100,0%	1,5

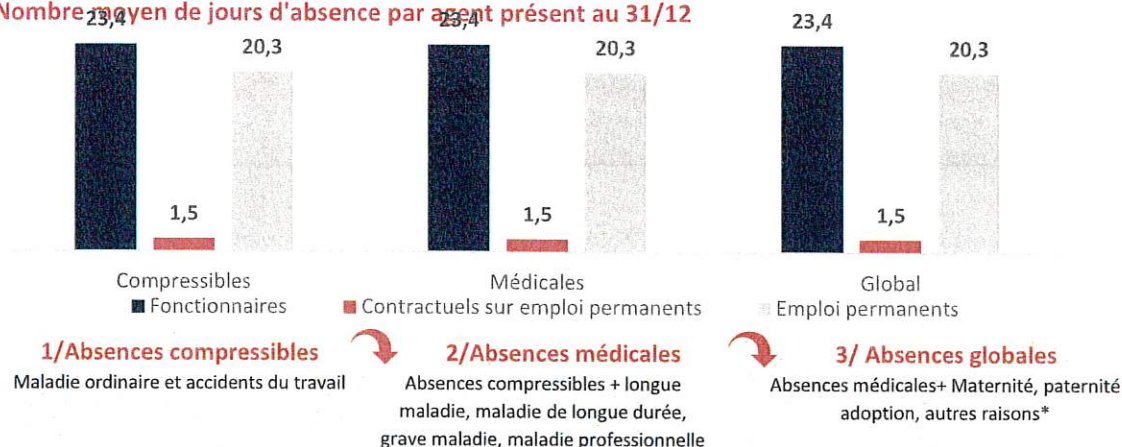
#### Part des agents absents

50,0% | 1  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

2 | 3  
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	
Animation	60,1
Administrative	49,7
Technique	35,1
Femmes	52,1
Hommes	1,7
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	34,5

**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 28%

**Accidents de travail et maladies professionnelles**

**#VALEUR!**

Nombre d'arrêts	
Accident de service	5,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

\*\* Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes territoriales d'animation	95,9%	234
Adjointes techniques	4,1%	5

**Documents et démarches de prévention**

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023) ✓
- Existence d'un **plan de prévention des RPS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérigènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie** ✓



## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

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. 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...)

0 €

## - 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

0

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

0

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

0

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

0

## - Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	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

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

### Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

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

### Taux de rotation des agents permanents

**28,0%**

### Taux de visite sur demande au médecin de prévention

**0,0**

**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

**20,3**

**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 des Landes

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

986 253 €

Charges de personnel

457 545 €

Part des charges de personnels

46,4%

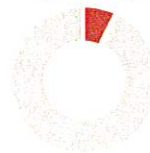
0,9%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	307 211 €
Primes et indemnités versées	22 241 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	8 826 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	3 302 €

Part des primes



7,2%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 578 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	26 742 €
Contractuels permanents	s

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 26 742 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	-
Catégorie B	s
Catégorie C	25 774 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 25 774 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	25 554 €
Femmes	27 746 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 27 746 €

Moyenne globale 27 163 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 27 163 €

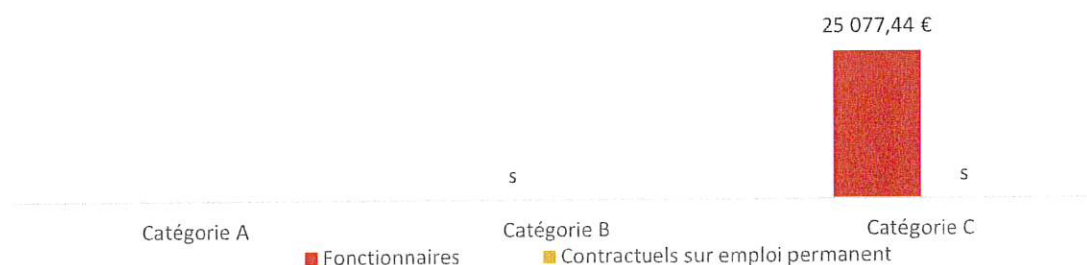
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-
Catégorie B	-
Catégorie C	+1,2%

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

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



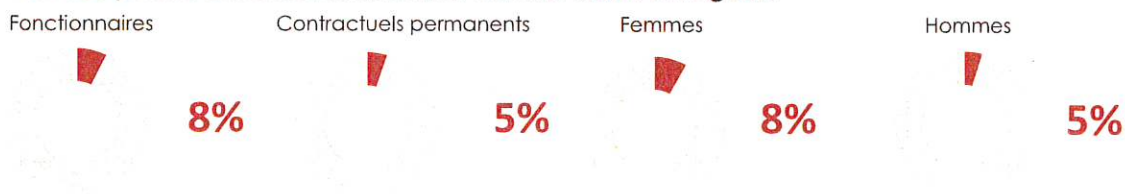
## Primes (Emplois permanents)

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	269 375 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	22 241 €
	SFT*	3 467 €
	HSC	8 826 €
	NBI*	3 302 €
<b>307 211 €</b>		

\*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	-	-	S	-	S	-
Animation	-	-	-	-	S	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	23 248 €	25 554 €
Moyenne toute filière	-	-	S	-	25 865 €	25 554 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	0,0%	0,0%	17,2%	0,0%	5,9%	4,8%

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Animation	60,08	Femmes	52,1
Administrative	49,67	Hommes	1,7
Technique	35,14		

Montant moyen d'IFSE par EPTP 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		6 971 €	2 307 €			
Animation			992 €			
Sociale			1 820 €			
Technique			1 344 €			1 237 €

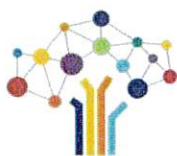
Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative						
Animation						
Sociale						
Technique						

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
Technique			107 €									

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 des Landes

Version 1



# FOCUS RASSCT 2023

## Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

**3**

0,0%  
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

**244**

0  
Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

**81**

en moyenne

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

► 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

**4,8%**

Taux d'exposition

**14,3%**

Taux de fréquence

**0,0%**

Indice de gravité

**48,8**

## Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

**0**

0,0%  
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

**0**

0  
Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

**0**

en moyenne

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

► Selon le genre

Femmes -

Hommes -

► Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

**0,0%**

Taux d'exposition

**0,0%**

Taux de fréquence

**0,0%**

Indice de gravité

**0,0**

**Les maladies professionnelles**

**Nombre de maladies** | **Nombre de jours d'absence** | **Nombre de jours par maladie**  
**0** | **0** | -  
 en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▷ Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

▷ Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

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

**Inaptitudes**

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

**Agents affectés à la prévention**

**Agents affectés à la prévention** | **Assistants de prévention\*** | **Médecins de prévention\*\*** | **0**  
**1** | **0** | **0**  
 en ETPR | **Conseillers de prévention\*** | **Infirmiers\*\*** | **0**  
**ACFI\*** | **0** | **Autres personnels\*** | **0**

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR



**- Actions liées à la prévention**

---

**Nombre de jours de formation**

0

0

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

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. 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...)

0 €

**- Documents et démarches de prévention**

---

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023)

✓

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**

0

**Nombre de réunions du FSSSCT**

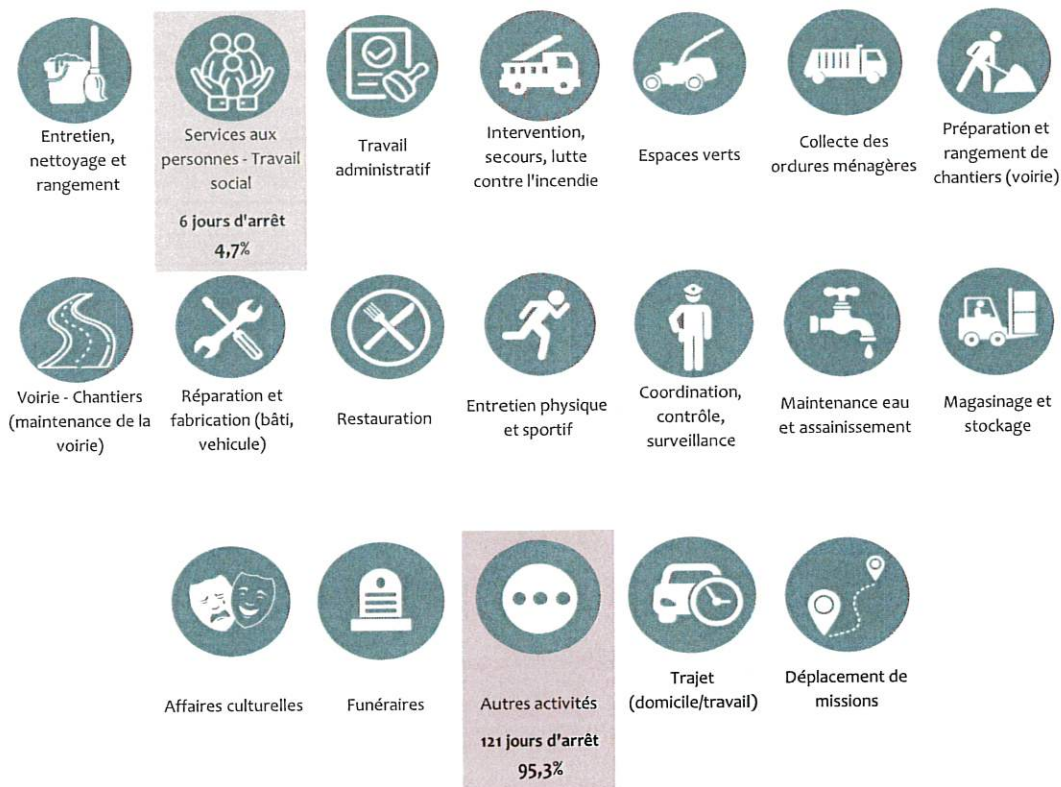
0

0

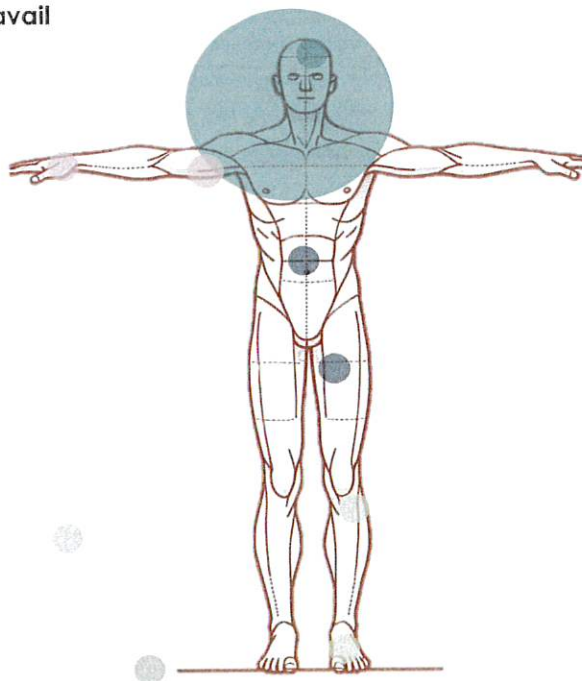
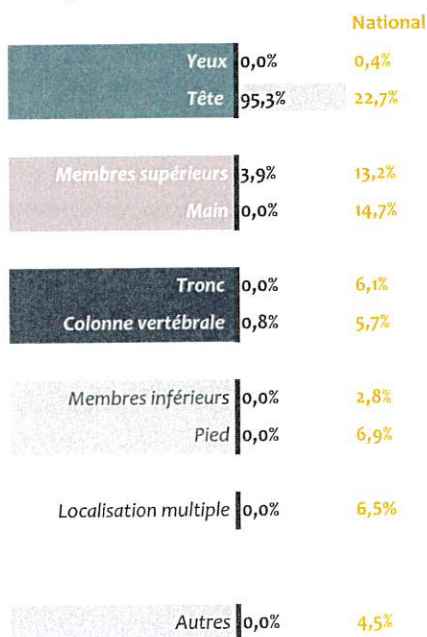
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

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

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

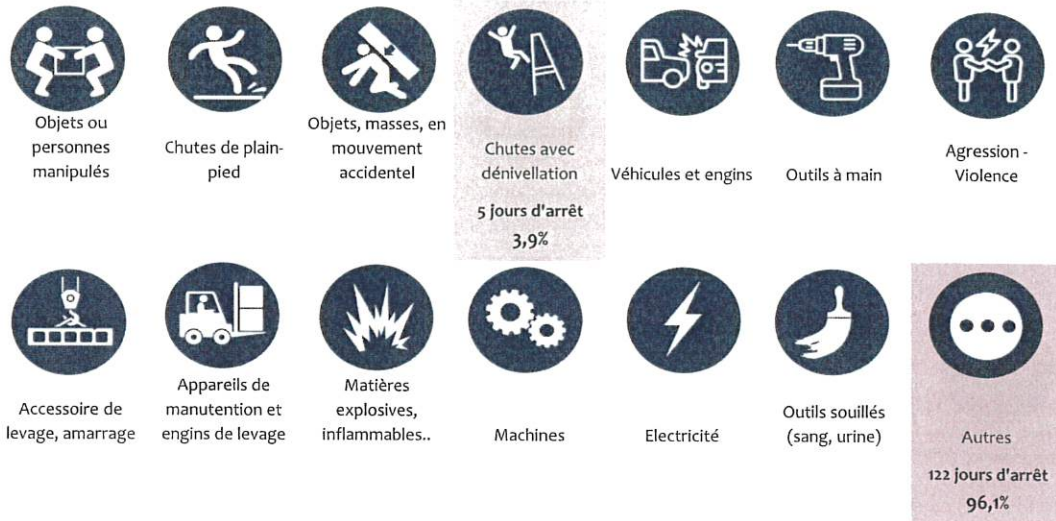


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail

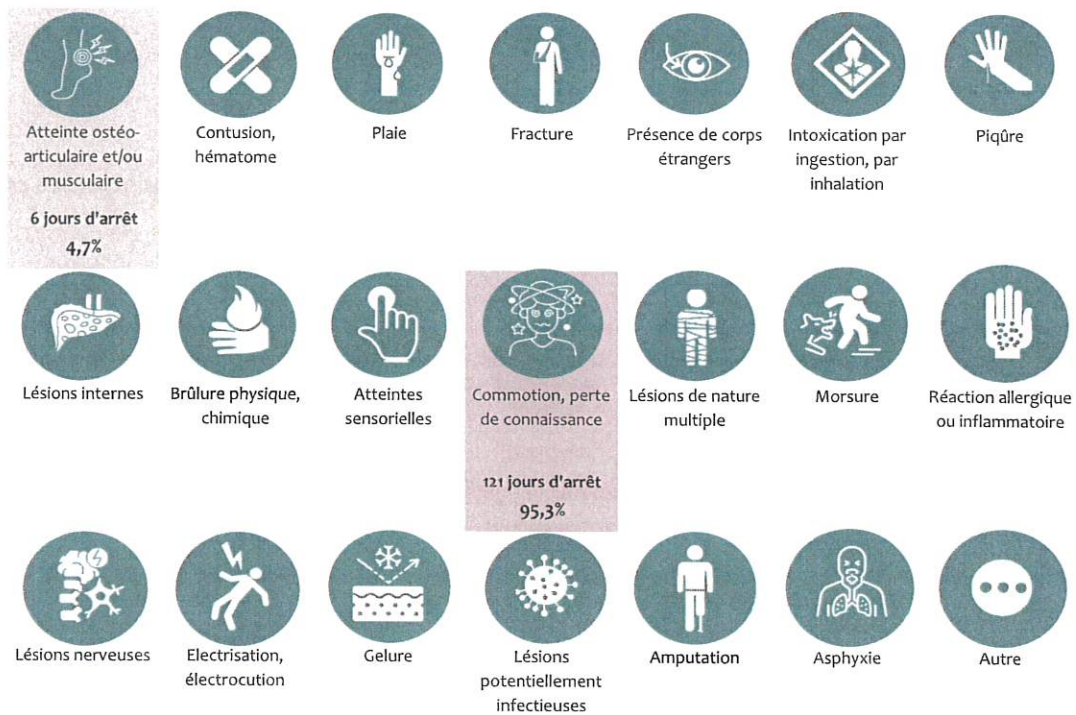


- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la tête représentant 95,3% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



- La principale nature de lésions liée aux accidents est la commotion ou la perte de connaissance (95,28% des jours d'arrêts)

## Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités\* liées aux **maladies professionnelles**



Entretien, nettoyage et rangement



Services aux personnes - Travail social



Travail administratif



Intervention, secours, lutte contre l'incendie



Espaces verts



Collecte des ordures ménagères



Préparation et rangement de chantiers (voirie)



Voirie - Chantiers (maintenance de la voirie)



Réparation et fabrication (bâti, véhicule)



Restauration



Entretien physique et sportif



Coordination, contrôle, surveillance



Maintenance eau et assainissement



Magasinage et stockage



Affaires culturelles



Funéraires



Autres activités



Trajet (domicile/travail)



Déplacement de missions

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



57A

Epaule



30

Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante



66

Rhinite et asthmes professionnels



57D et E

Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (genou, cheville, pied)



40

Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques



69

Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines outils, outils et objets



57B

Coude



97

Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations



1

Affections dues au plomb et à ses composés



42

Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels



Autres

Maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux



30bis

Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante



57C

Poignet - Main et doigt



98

Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle

## Documents et démarches de prévention complémentaires

---

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

## Réalisation

---

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



Date de publication : **décembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Landes

Version 1

