

DEPARTEMENT DE LA CHARENTE
**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
GRANDANGOULEME**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 19 DECEMBRE 2024**

Délibération n°2024.12.283

Présentation du rapport social unique (RSU) à l'assemblée délibérante

LE DIX NEUF DECEMBRE DEUX MILLE VINGT QUATRE à 17 h 30, les membres du Conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : 13 décembre 2024

Secrétaire de Séance: Fabienne GODICHAUD

Membres en exercice: **75**

Nombre de présents: **58**

Nombre de pouvoirs: **17**

Nombre d'excusés: **0**

Membres présents :

Séverine ALQUIER, Michel ANDRIEUX, Véronique ARLOT, Joëlle AVERLAN, Eric BIOJOUT, Didier BOISSIER DESCOMBES, Xavier BONNEFONT, Jacky BONNET, Catherine BREARD, Michel BUISSON, Minerve CALDERARI, Séverine CHEMINADE, Monique CHIRON, Jean-Claude COURARI, Frédéric CROS, Jean-François DAURE, Serge DAVID, Françoise DELAGE, Gérard DESAPHY, Gérard DEZIER, Anthony DOUET, Chantal DOYEN-MORANGE, Christophe DUHOUX, Nathalie DULAIS, Denis DUROCHER, François ELIE, Sophie FORT, Jean-Luc FOUCHIER, Maud FOURRIER, Michel GERMANEAU, Hélène GINGAST, Fabienne GODICHAUD, Jérôme GRIMAL, Thierry HUREAU, Sandrine JOUINEAU, Francis LAURENT, Michaël LAVILLE, Raphaël MANZANAS, Annie MARC, Jean-Luc MARTIAL, Corinne MEYER, Thierry MOTEAU, Isabelle MOUFFLET, François NEBOUT, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Catherine REVEL, Jean REVEREAULT, Alain RHODE, Mireille RIOU, Thierry ROUGIER, Gérard ROY, Roland VEAUX, Marcel VIGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU, Hassane ZIAT, Zalissa ZOUNGRANA.

Ont donné pouvoir :

Sabrina AFGOUN à Gérard ROY, Brigitte BAPTISTE à Francis LAURENT, Frédérique CAUVIN-DOUMIC à Christophe DUHOUX, Fadilla DAHMANI à François NEBOUT, Valérie DUBOIS à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Jean-Jacques FOURNIE à Séverine CHEMINADE, Martine FRANCOIS-ROUGIER à Catherine REVEL, Gérard LEFEVRE à François ELIE, Charlene MESNARD-CALMELS à Thierry HUREAU, Benoît MIEGE-DECLERCQ à Jérôme GRIMAL, Pascal MONIER à Sandrine JOUINEAU, Gilbert PIERRE-JUSTIN à Gérard DESAPHY, Martine PINVILLE à Fabienne GODICHAUD, Jean-Philippe POUSSET à Sophie FORT, Martine RIGONDEAUD à Hassane ZIAT, Zahra SEMANE à Maud FOURRIER, Philippe VERGNAUD à Zalissa ZOUNGRANA.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 19 DECEMBRE 2024

**DELIBERATION
N°2024.12.283**

Rapporteur : Eric BIOJOUT

**PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) A L'ASSEMBLEE
DELIBERANTE**

PROJET DE TERRITOIRE "GRANDANGOULEME VERS 2030"

Pilier : UNE AGGLOMERATION QUI DEVELOPPE ET PREND SOIN DE SES
RESSOURCES AU SERVICE DES POLITIQUES COMMUNAUTAIRES ET DES CITOYENS

Ambition : MOBILISATION DES SERVICES COMMUNAUTAIRES

Enjeux : PILOTER LA MASSE SALARIALE

**OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT
DURABLE**



Domaines concernés par les objectifs de développement durable impactés positivement :

ODD 8 : Promouvoir une croissance durable, le plein emploi et un travail décent pour tous
ODD 10 : Réduire les inégalités

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un rapport social unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée.

Celui-ci vient remplacer le "bilan social" qui s'opérait tous les deux ans et se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (auparavant appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévu à l'article L. 323-2 du code du travail.

Ce document est essentiel pour la communauté d'agglomération afin de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses quelques 700 agents permanents, en vue de définir, dans le cadre du dialogue social, une politique de ressources humaines ambitieuse et adaptée aux enjeux de GrandAngoulême.

La synthèse du RSU en annexe de la délibération présente les données permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents communautaires (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, formations, etc...),
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU sera présenté le 10 décembre 2024 aux membres du comité social territorial (CST) afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques de ressources humaines de la communauté et un avis rendu.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit en son article 9 que l'avis du comité technique sur le rapport social unique doit être « transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante ».

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu la synthèse de rapport social unique 2023 jointe,

Vu l'avis du comité social territorial,

Je vous propose :

DE PRENDRE ACTE de la présentation de l'avis du comité social territorial sur le rapport social unique 2023 (RSU) de la communauté.

Pour : 75 Contre : 0 Abstention : 0	APRES EN AVOIR DELIBERE LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES ADOpte LA DELIBERATION PROPOSEE
--	--

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

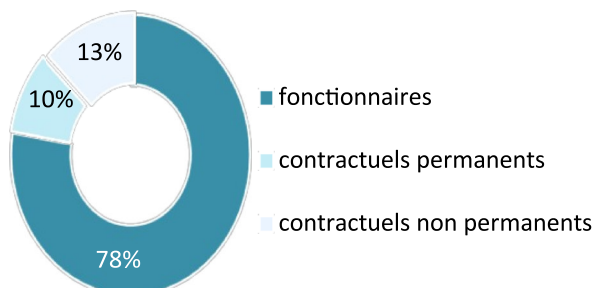
GRAND ANGOULEME

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

Effectifs

805 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 625 fonctionnaires 621 en 2022
- > 77 contractuels permanents 77 en 2022
- > 103 contractuels non permanents 118 en 2022



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

45,0%

Nombre de CDI

15 | 19%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

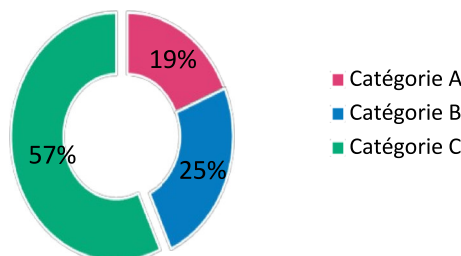
83 | 10%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	36%	26%
Technique	55%	25%	52%
Culturelle	13%	23%	14%
Sportive	3%	10%	4%
Sociale	0%	3%	1%
Médico-sociale	2%		2%
Médico-technique		3%	0%
Animation	2%		1%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 58,8%
Catégorie B 57,6%
Catégorie C 35,1%

Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 44,5%
Contractuel 49,4%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	8%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	6%

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

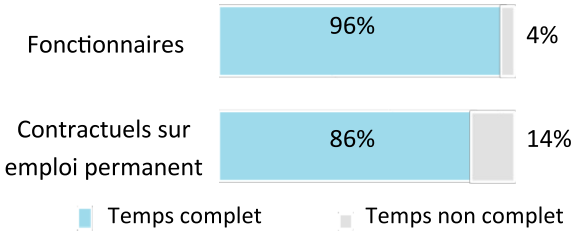
Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	40,0%	Sociale	50,0%
Culturelle	10,1%	Médico-technique	50,0%
Technique	4,6%	Culturelle	38,9%

Pyramide des âges

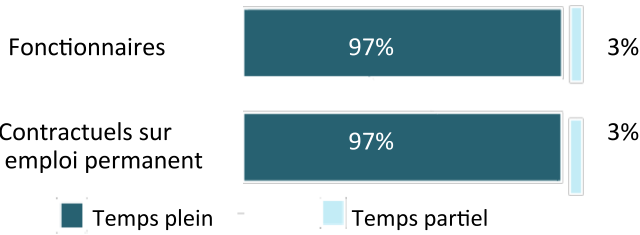
En moyenne, les agents de la collectivité ont

47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,7
Contractuels sur emploi permanent	40,5
Emplois permanents	46,9

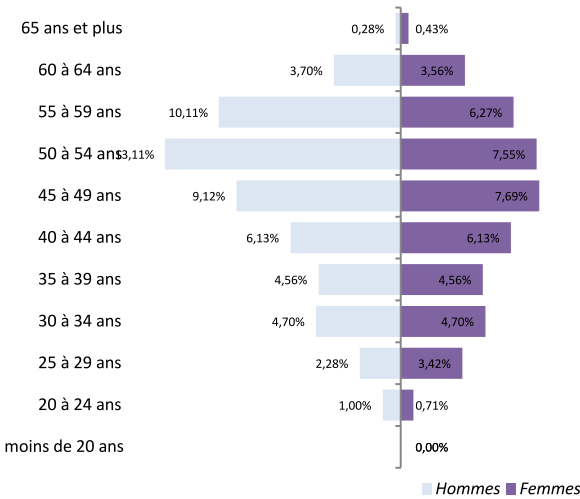
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

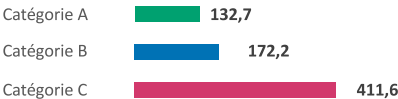


Équivalent temps plein rémunéré

768,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

Répartition des ETPR permanents par catégorie

> Fonctionnaires	651	618 en 2022
> Contractuels sur emploi permanent	65,4	60,8 en 2022
> Contractuels sur emploi non permanent	52,3	85,7 en 2022



Positions particulières

Un agent mis à disposition dans une autre structure

41 agents en disponibilité

2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

8 agents détachés au sein de la collectivité (emplois fonctionnels et stages)

1 agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2023, 72 arrivées d'agents permanents et 68 départs

9 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
698 agents	702 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	0,67%
Contractuels	▶	0%
Ensemble	↗	0,64%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	48%
Démission	24%
Départ à la retraite	17%
Contractuels nommés stagiaires	5%
Fin de contrats remplaçants	3%
Décès	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Recrutement direct	27%
Voie de mutation	11%
Réintégration et retour	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 297 avancements d'échelon et 37 avancements de grade

➔ 10 lauréats d'un examen professionnel nommés dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 16 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 68,8 % femmes

dont 75,0 % de catégorie C

47,5 % Part des agents avec avancement d'échelon

➔ 5,9 % Part des agents avec avancement de grade

1,4 % Part des agents avec promotion interne

Sanctions disciplinaires

➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	56%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	11%
Incorrection, violences, insultes, harcèlement moral	11%

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 27,98 %** des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	134 784 444 €	Charges de personnel*	37 714 833 €	➔	Soit 27,98 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	---------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global
** 27 % EPCI de même strate

Rémunérations annuelles brutes, hors charges - emploi permanent :	22 981 306 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées, dont :	4 110 488 €		1 406 132 €
IFSE et CIA :	3 035 063 €		
Prime annuelle :	591 372 €		
Prime pouvoir d'achat	162 737 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	126 858 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	140 717 €		
Supplément familial de traitement :	209 962 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 761 €	43 307 €	33 349 €	31 122 €	26 621 €	s
Technique	52 348 €	49 658 €	36 194 €	27 431 €	28 728 €	25 596 €
Culturelle	41 726 €	36 223 €	27 825 €	27 682 €	27 239 €	
Sportive		s	32 880 €	25 840 €	27 839 €	
Médico-sociale	38 491 €	s	30 768 €			
Animation			28 958 €		24 315 €	
Toutes filières	45 335 €	43 551 €	32 285 €	28 132 €	28 162 €	25 813 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,89 %*

Part des primes et indemnités sur les rémunérations* :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	17,28%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	23,14%	➔ 14369,64 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
Ensemble	17,89%	➔ 2223,63 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
		➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

* EPCI de même strate : 18% fonctionnaires / 17 % contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 639 €	74 €	1%	6 036 €	90 €	1%	6 571 €			10 493 €	171 €	2%
Catégorie B	4 062 €	60 €	1%	4 290 €	158 €	4%	5 201 €			3 468 €		
Catégorie C	3 018 €	24 €	1%	3 420 €	38 €	1%	s			3 769 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, l'allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Absences

➔ En moyenne, 23,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,00%	2,49%	4,73%	1,17%
	6,35% 2022	2,99% 2022	5,98% 2022	1,57% 2022
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,32%*	2,49%**	5,90%***	1,17%
	7,28% 2022	3,04% 2022	6,81% 2022	1,57% 2022
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,52%	3,20%	6,15%	1,32%
	7,54% 2022	4,08% 2022	7,16% 2022	1,91% 2022

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

* EPCI de même strate *6,9 % / ** 2,6 % / ***6,2 %

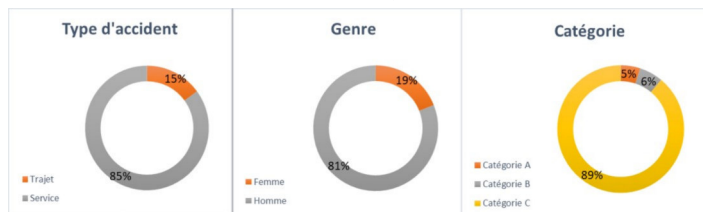
- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 43,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé (ensemble des motifs d'absence)
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque CITIS /CLM / CLD

Accidents du travail

➔ 79 accidents du travail déclarés au total en 2023

9,8 accidents du travail pour 100 agents

En moyenne, 52 jours d'absence consécutifs par accident
87% concerne la filière technique

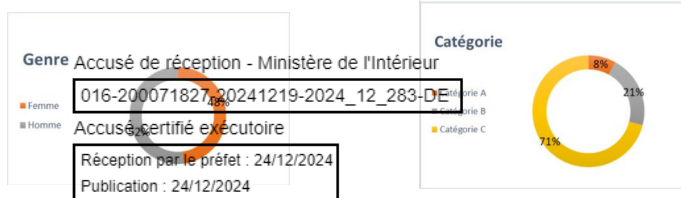


Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

73 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent : soit un taux d'emploi de 10,4 %

- ⇒ 48% sont des femmes
- ⇒ 52% sont des hommes
- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent



Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
10 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
303 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 51 904 €

Coût par jour de formation : 171 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 283 650 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

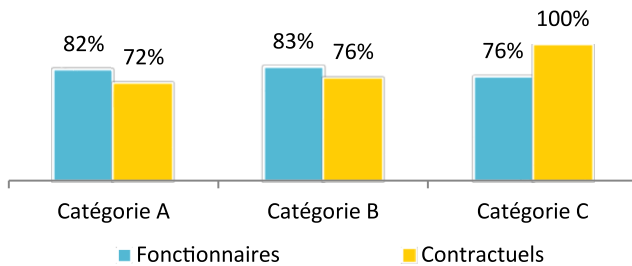
Dernière mise à jour : 2023

Formation

- ➔ En 2023, 78,3%* des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

* EPCI de même strate 47 %

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



- ➔ 437 232 € ont été consacrés à la formation en 2023 soit 623 € par agent*

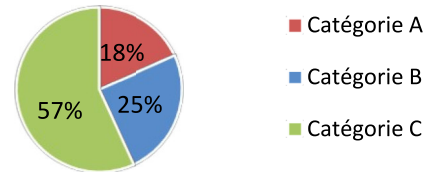
* 424 € EPCI de même strate

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	47 %

- ➔ 1 995 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,8 jours par agent*

* EPCI de même strate 2,2 jours

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	31%
Autres organismes	40%
Interne à la collectivité	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité a revalorisé sa participation à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par 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	70 705 €	58 951 €
Montant moyen par bénéficiaire	152 €	116 €
Nombre de bénéficiaires	466	507

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

14 jours de grève recensés en 2023
14 préavis suivis

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 1 réunion en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité

3 réunions de la F3SCT

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
016-200071837-20241019-2024_12_283-DE-
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 24/12/2024
Publication : 24/12/2024

- ➔ L'action sociale de la collectivité

La communauté a confié la gestion de l'action sociale à 1 Comité d'action sociale (301 830 € de subvention). Une subvention de 1 500 € versée à l'amicale des donneurs de sang

Par ailleurs, la communauté a mis en place des prestations servies directement aux agents :

- Participation aux frais de transports : 24 000 €
SNCF : 7 995 €
STGA : 10 125 €
Vélos : 3 800 €
Car : 1 840 €
Forfait mobilité durable : 38 agents pour un total de 3 685 €
- Autres prestations sociales :
Allocation parent enfant handicapé : 19 600 €
Adhésion au service d'une assistante sociale : 6 500 €



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de **service** (*Emplois permanents*)

Nombre d'accidents

67 | **9,0%**
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

3 999 | **50**
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

60

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	2	2	3%	Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	1	1	1%	
Médico-technique	0	0	0		Selon la catégorie
Police municipale	0	0	0		
Sociale	0	0	0		
Sportive	2	0	2	3%	
Technique	57	5	62	93%	
Ensemble	59	8	67		

Femmes 11,9%

Hommes 88,1%

Cat A 1,5%

Cat B 4,5%

Cat C 94,0%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,4%	7,1%	10,8%	48,7

Les accidents de **trajet** (*Emplois permanents*)

Nombre d'accidents

12 | **50,0%**
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

116 | **5**
Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

10

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	
Administrative	0	3	3	25%	Selon le genre
Animation	0	0	0		
Culturelle	0	2	2	17%	
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		Selon la catégorie
Police municipale	0	0	0		
Sociale	0	0	0		
Sportive	0	0	0		
Technique	5	2	7	58%	
Ensemble	5	7	12		

Femmes 58,3%

Hommes 41,7%

Cat A 25,0%

Cat B 16,7%

Cat C 58,3%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,7%	0,7%	18,2

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Nombre de maladies

5

Nombre de jours d'absence

1 487

Nombre de jours par maladie

297

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	1	0	1	20%
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	4	4	80%
Ensemble	1	4	5	

► Selon le genre

Femmes 20,0%

Hommes 80,0%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,1%	0,1%	15,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'annéePériodes de préparation au reclassement

0

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

0

- % des propositions acceptées

demande

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

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

Femmes Hommes

0 1

0 0

3 6

0 0

0 0

0 0

0 1

0 0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

14

0
en ETPR

Assistants de prévention*

10

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

2

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

2

(Assistante social et psychologue
du travail)

*en nombre d'agents

**en ETPR

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Actions liées à la prévention
Nombre de jours de formation

303 | 335 554 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	17	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	51 904 €	286	181 €
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...)	283 650 €		

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 (partiel)	✗
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 du FSSSCT

3 | 0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

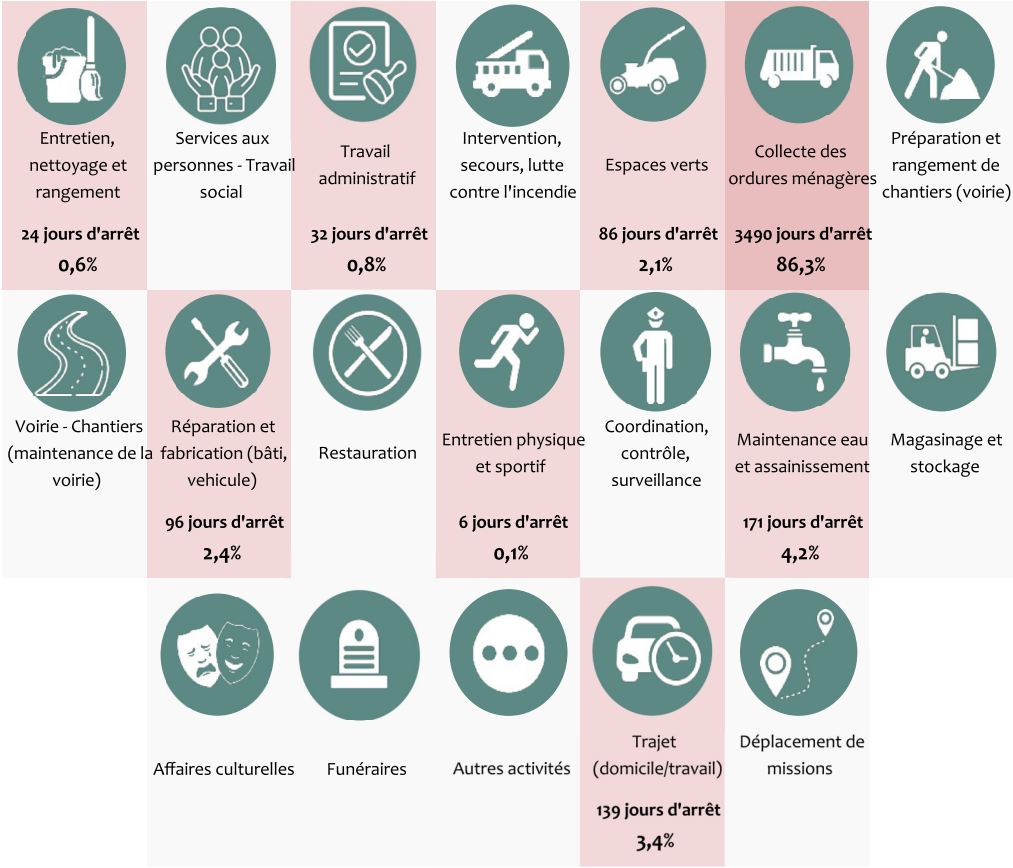
Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

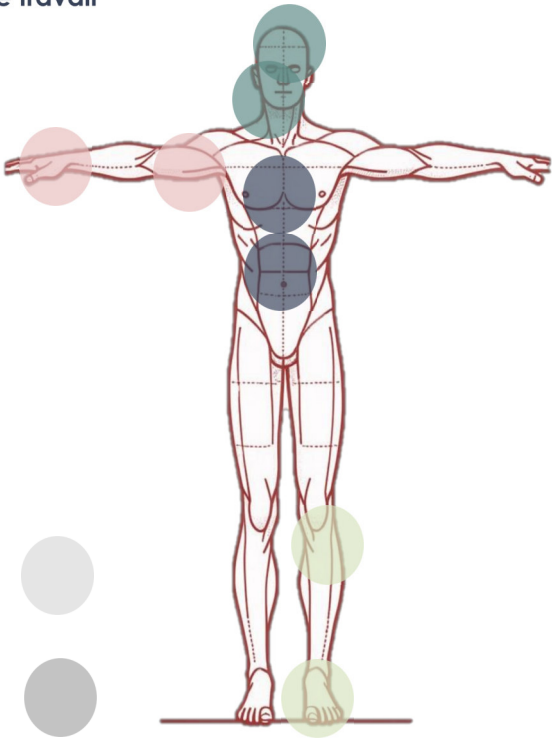
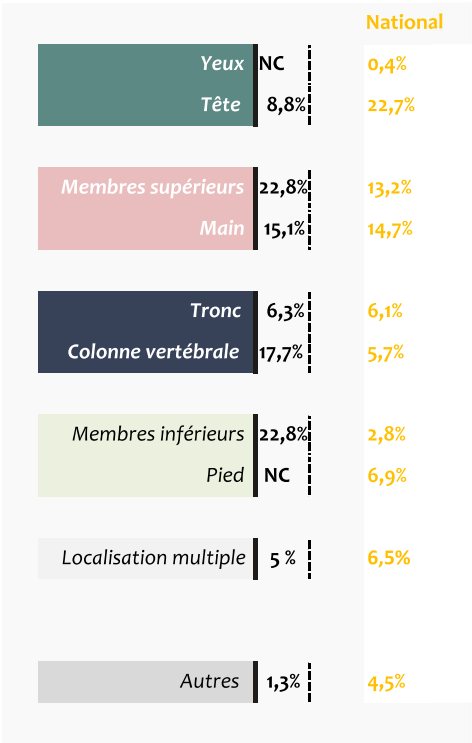
Les accidents de travail

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



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

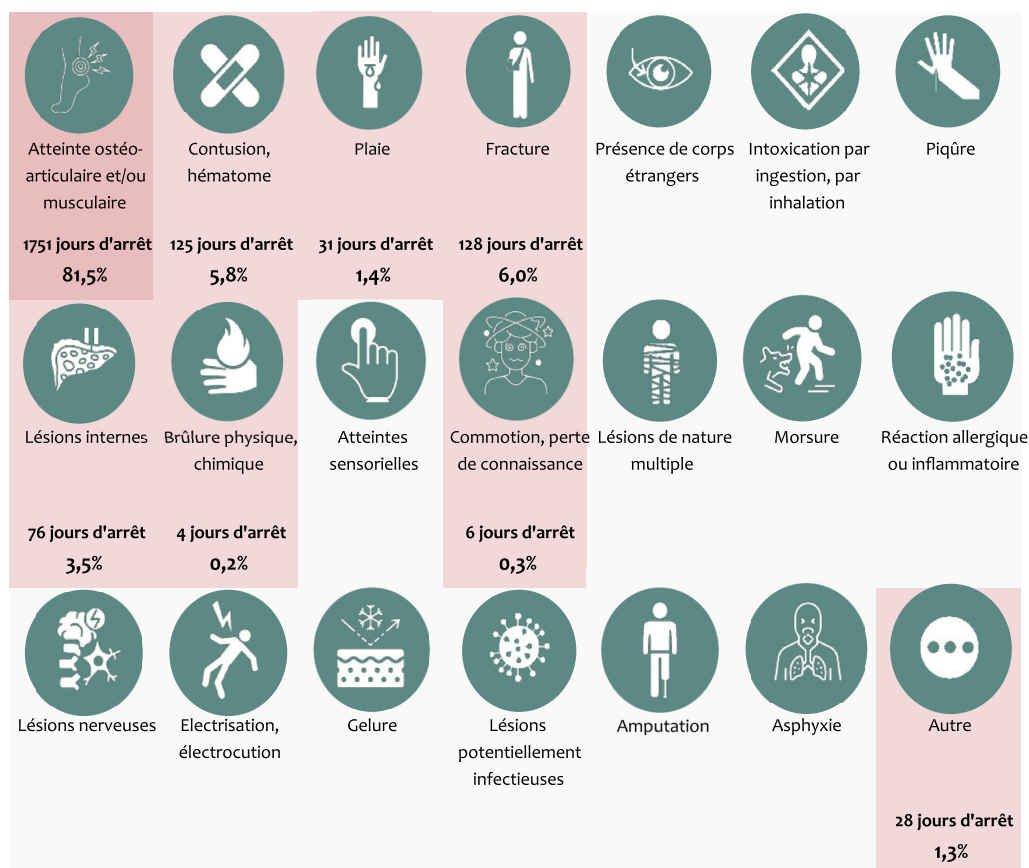
Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024



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 l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (81,48% des jours d'arrêts)

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

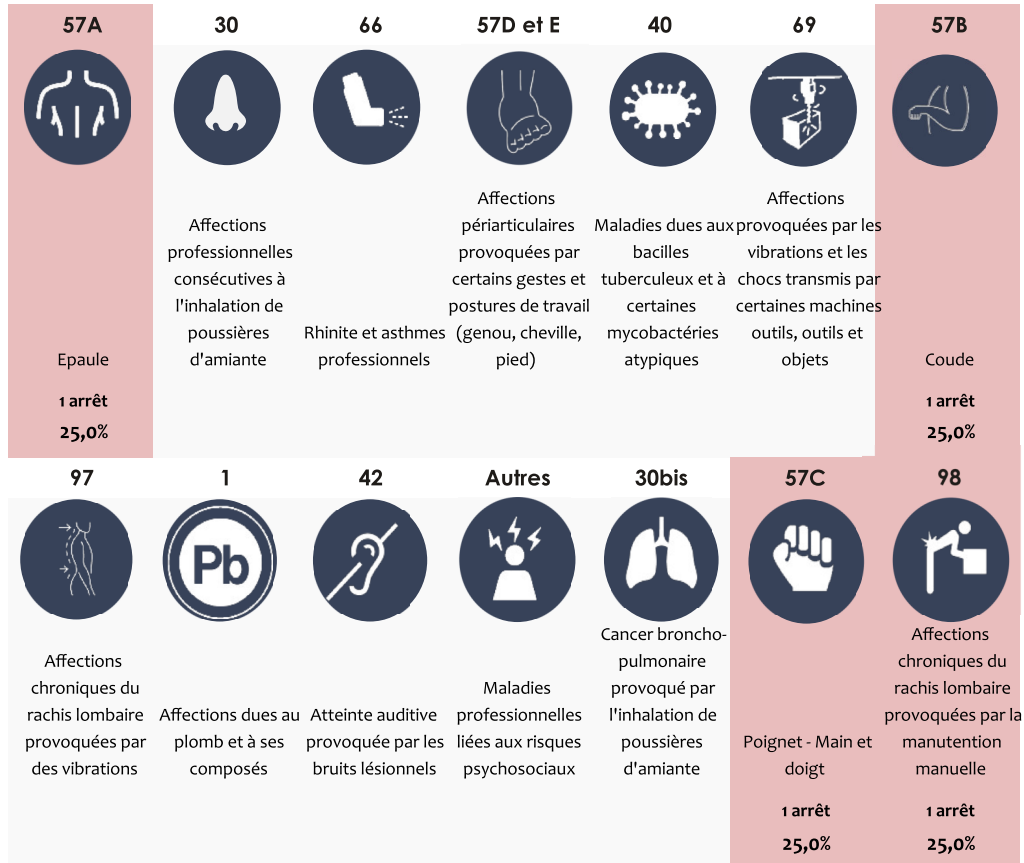
Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Les maladies professionnelles



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



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241218-2024-12-288-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024

Le principal type de maladie professionnelle est l'épaule (25% des arrêts)

Documents et démarches de prévention complémentaires

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

— Réalisation

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



Date de publication : **novembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente

Version 1

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20241219-2024_12_283-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024

Publication : 24/12/2024