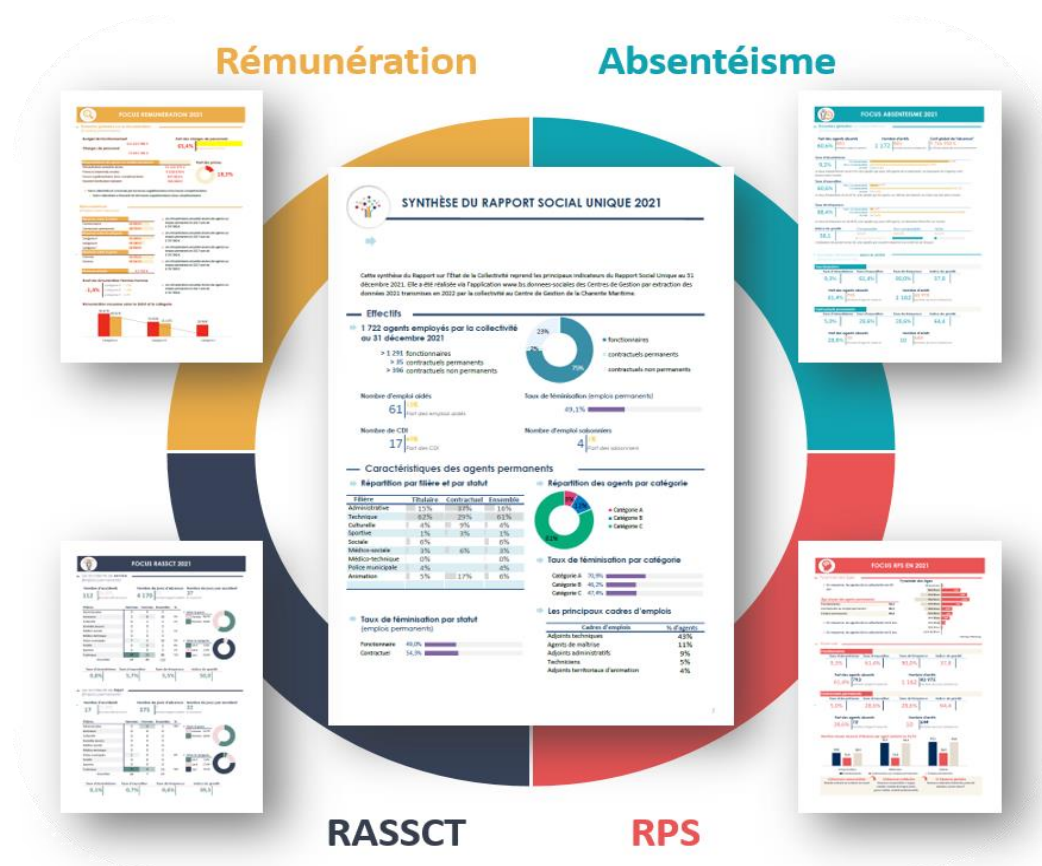


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNAUTE DE COMMUNES BASSIN DE MARENNES

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



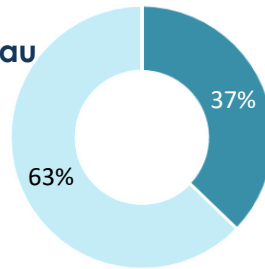
## COMMUNAUTE DE COMMUNES BASSIN DE MARENNES

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 de la Charente Maritime.

### Effectifs

#### ➔ 43 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 16 fonctionnaires
- > 27 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

44,2%

#### Nombre de CDI

21 | 78%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

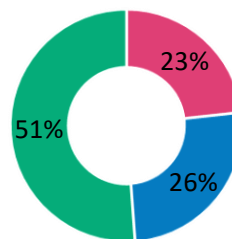
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	56%	52%	53%
Technique	38%	22%	28%
Culturelle	6%	26%	19%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 45,5%

Catégorie C 40,9%

#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 43,8%

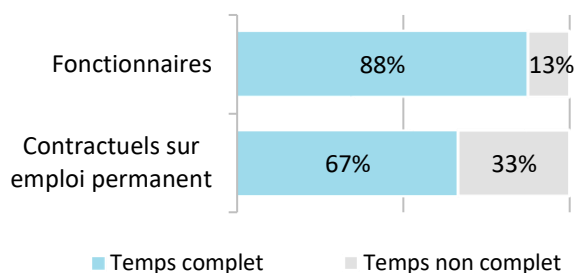
Contractuel 44,4%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

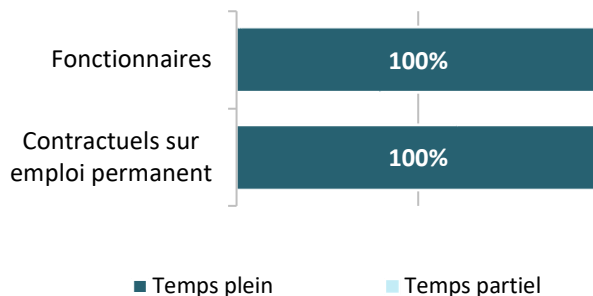
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	30%
Adjoint techniques	21%
Assistants d'enseignement artistique	19%
Attachés	16%
Ingénieurs	7%

## 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
Culturelle	100,0%	Culturelle	85,7%
Technique	16,7%	Administrative	21,4%

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

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

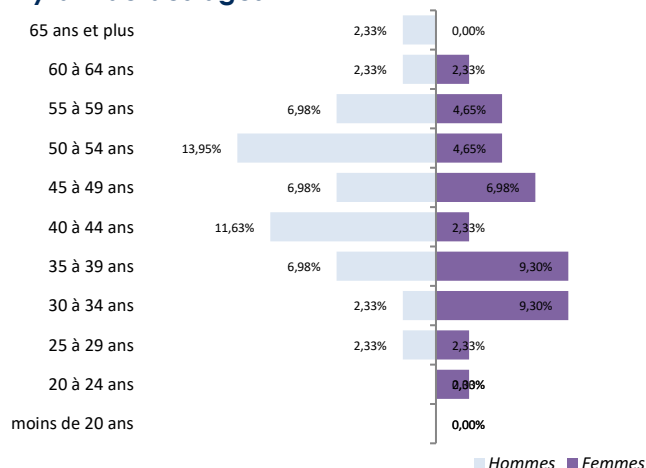
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,8
Contractuels sur emploi permanent	43,6
Emplois permanents	45,2

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 35,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	16,6
> Contractuels sur emploi permanent	19,0
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,8
Catégorie B	7,2
Catégorie C	17,7

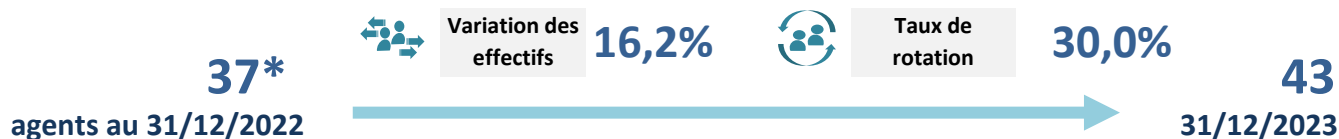
## Positions particulières

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



9 départs

15 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	44%
Mutation (changement de collectivité)	33%
Démission	11%
Licenciement	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	47%
Remplaçants	40%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

43,8%

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

Part des agents avec avancement de grade

31,3%

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

Part des agents avec promotion interne\*

6,3%

\*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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 22% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 798 120 €	Charges de personnel*	1 724 873 €	➔	Soit 22,12 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

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

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 908 389 €
1 067 950 €	Primes 135 828 €
	SFT* 7 176 €
	HSC 9 398 €
	NBI 7 159 €

\*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	40 968 €	31 406 €	s	s	29 783 €	22 960 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	26 308 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	48 013 €	-	-	-	25 075 €	s
Moyenne toute filière	44 491 €	31 406 €	s	26 670 €	28 314 €	22 570 €

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 12,72 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,58%
Contractuels sur emploi permanent	5,94%
Emplois permanents	12,72%

- ➔ 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
- ➔ 314,22 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 875 €	0 €	0%	8 610 €	0 €	0%	6 096 €	0 €	0%	-	-	-
Catégorie B	s	s		s	s		s	s		-	-	-
Catégorie C	3 965 €	0 €	0%	4 523 €	0 €	0%	1 288 €	0 €	0%	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 3,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,06%	3,27%	2,45%	-
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,68%	3,27%	3,42%	-
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,68%	3,48%	3,56%	-

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 37,21 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ Un accident du travail déclaré

2,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

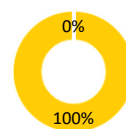
22 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 100% des accidents du travail concernent la filière Administrative

Filière

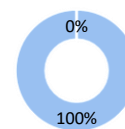
100%

Type d'accident



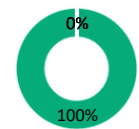
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Administrative

## Handicap

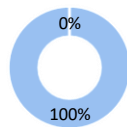
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

2 | 4,7%  
Part des BOETH sur emploi permanent

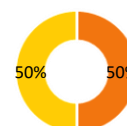
Genre

Femmes  
Hommes



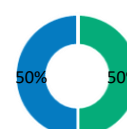
Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ Aucun 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 cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

## Formation

➔ 14% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 21,1%

Hommes 8,3%

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

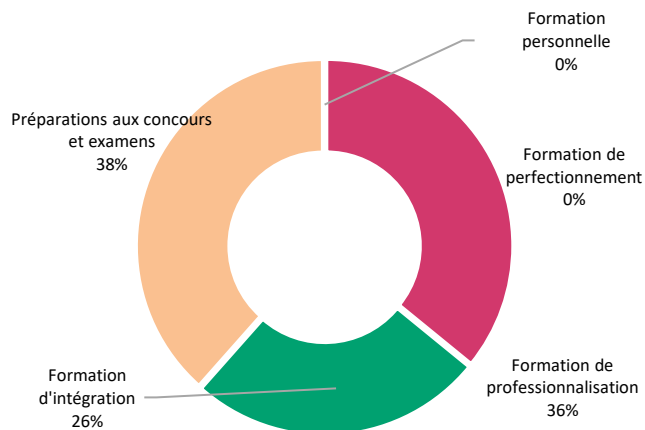


Le budget consacré à la formation est de **3 155 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	73,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	27,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100,0%
Autres organismes	0,0%
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	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une <b>association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✗

## 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	1
CAP	2
CCP	0

## — Précisions méthodologiques

### ➡ <sup>1</sup>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

### <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

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

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

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

➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## — Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : novembre 2024

Version 1





# FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

## Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

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

Poids des agents absents\*

32,6% | 14  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

25 | 558  
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut\*

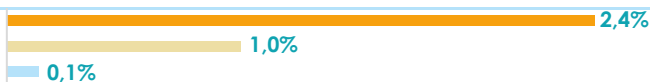
122 787 €  
1,57% des dépenses de fonctionnement

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

### Taux d'absentéisme

3,6%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux d'absentéisme est de 4 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 4 agents a été absent toute l'année.

### Taux d'exposition

32,6%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux d'exposition est de 33 %, cela signifie que 33 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

### Taux de fréquence

58,1%

Compressible  
Non compressible  
Autres



Le taux de fréquence est de 58 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 58 arrêts sur l'année.

### Indice de gravité

22,3

Compressible

17,45

Non compressible

153,00

Autre

10,50

L'indicateur de gravité est de 22, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 22 jours.

## Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

3,7%

Taux d'exposition

31,3%

Taux de fréquence

43,8%

Indice de gravité

30,7

Part des agents absents

31,3% | 5  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

7 | 215  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

3,5%

Taux d'exposition

33,3%

Taux de fréquence

66,7%

Indice de gravité

19,1

Part des agents absents

33,3% | 9  
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

18 | 343  
Nombre de jours d'absence

## 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	0,0%	0,0%	▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 10,25%
60 à 64 ans	8,8%	100,0%	
55 à 59 ans	0,2%	20,0%	
50 à 54 ans	0,6%	25,0%	
45 à 49 ans	8,2%	16,7%	
40 à 44 ans	1,2%	33,3%	▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 100%
35 à 39 ans	10,3%	71,4%	
30 à 34 ans	0,0%	0,0%	
25 à 29 ans	0,4%	50,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,3%	48,8%	25,6%	17,2
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	2,3%	2,3%	22,0
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	1,0%	2,3%	2,3%	153,0
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	0,1%	4,7%	2,3%	10,5

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

Selon le statut

#### Fonctionnaires

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

#### Contractuels permanents

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

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **2,3%**
- ▶ Taux d'exposition **25,6%**
- ▶ Taux de fréquence **48,8%**
- ▶ Gravité **17,2 jours par arrêt**
- ▶ **11** agents absents pour maladie ordinaire  
4 fonctionnaires 7 contractuels permanents

### Part des agents absents

**25,6%** | **11**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**21** | **362**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

#### Selon le statut

Fonctionnaires **25,00%** Contractuels permanents **25,93%**

#### Selon le genre

Femmes **31,58%** Hommes **20,83%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 8,8%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,1%**
- ▶ Taux d'exposition **2,3%**
- ▶ Taux de fréquence **2,3%**
- ▶ Gravité **22 jours par arrêt**
- ▶ **1** agent absent suite à des accidents (service ou trajet)  
1 Contractuel sur emploi permanent

### Part des agents absents

**2,3%** | **1**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**1** | **22**  
Nombre de jours d'absence

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

#### Selon le statut

Fonctionnaires **0,00%** Contractuels permanents **3,70%**

#### Selon le genre

Femmes **0,00%** Hommes **4,17%**

### ▶ 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 **0,9%**  
30 à 34 ans **0,0%**  
25 à 29 ans **0,0%**  
20 à 24 ans **0,0%**  
Moins de 20 ans **0,0%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 0,9%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	1,0%
➤ Taux d'exposition	2,3%
➤ Taux de fréquence	2,3%
➤ Gravité	153 jours par arrêt
➤ 1 agent absent	
1 fonctionnaire	

### Part des agents absents

2,3% | 1  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

1 | 153  
Nombre de jours d'absence

### ➤ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires

6,25%

Contractuels permanents

0,00%

#### Selon le genre

Femmes

5,26%

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	6,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

➤ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 6%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,1%
➤ Taux d'exposition	2,3%
➤ Taux de fréquence	4,7%

### Part des agents absents

2,3% | 1  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 21

## 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 emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	-
➤ Taux d'exposition	-
➤ Taux de fréquence	-
➤ Gravité	2,0
➤ 1 agent absent	

### Part des agents absents

- | 1  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

1 | 2  
Nombre de jours d'absence

## Part des agents absents

### Selon le genre

Femmes	Hommes
-	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	0,0%
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	-
› Taux d'exposition	-
› Taux de fréquence	-
› Indice de gravité	2,0

### Part des agents absents

-	1
	Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 2	

## Zoom sur les accidents de travail

### Chiffres clés (non permanents)

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

### Part des agents absents

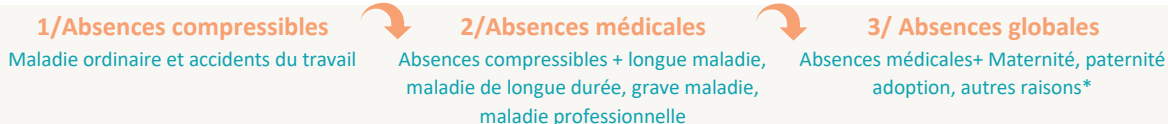
0,0%	0
	Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0	

## Précisions méthodologiques

### Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

### 3 "groupes d'absences" identifiés



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

## ► Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	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	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	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 : **novembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1



## FOCUS RPS

### Pyramide des âges

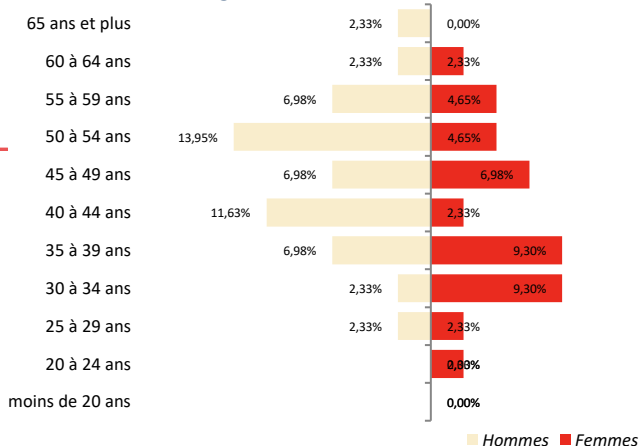
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,8
Contractuels sur emploi permanent	43,6
Emplois permanents	45,2

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 44 ans

### Pyramide des âges



### Absences

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,7%	31,3%	43,8%	30,7

#### Part des agents absents

31,3% | 5  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

7 | 215  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
3,5%	33,3%	66,7%	19,1

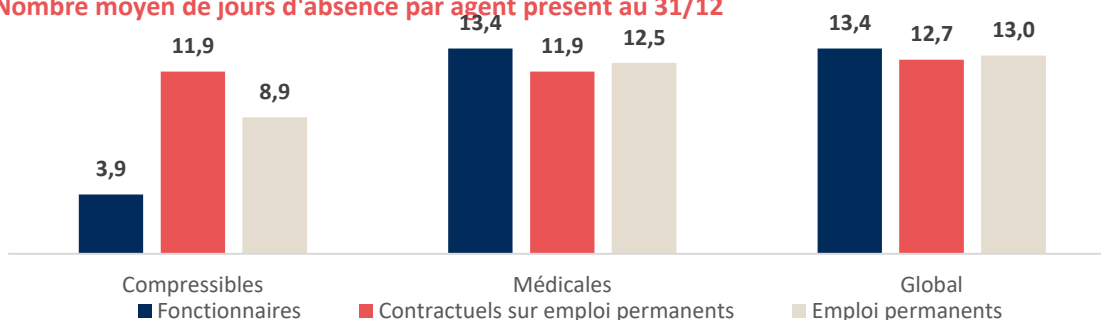
#### Part des agents absents

33,3% | 9  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

18 | 343  
Nombre de jours d'absence

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



#### 1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2/Absences médicales

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

#### 3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons\*

## Les heures supplémentaires et complémentaires

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

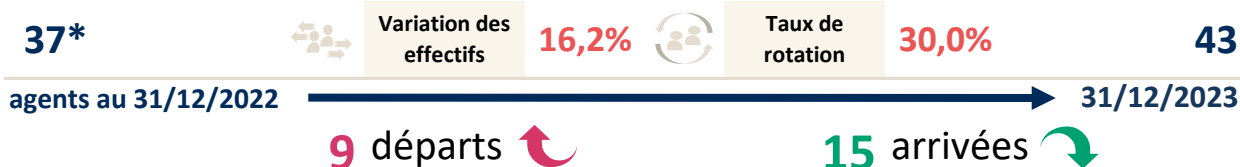
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Culturelle	10,5
Administrative	9,6
Technique	0,8
Femmes	3,3
Hommes	10,5
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	13,2

## Télétravail

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

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 30%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,33 pour 100 agents permanents

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

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

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

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoint administratifs	100,0%
	22

## Documents et démarches de prévention

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



## – 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

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

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

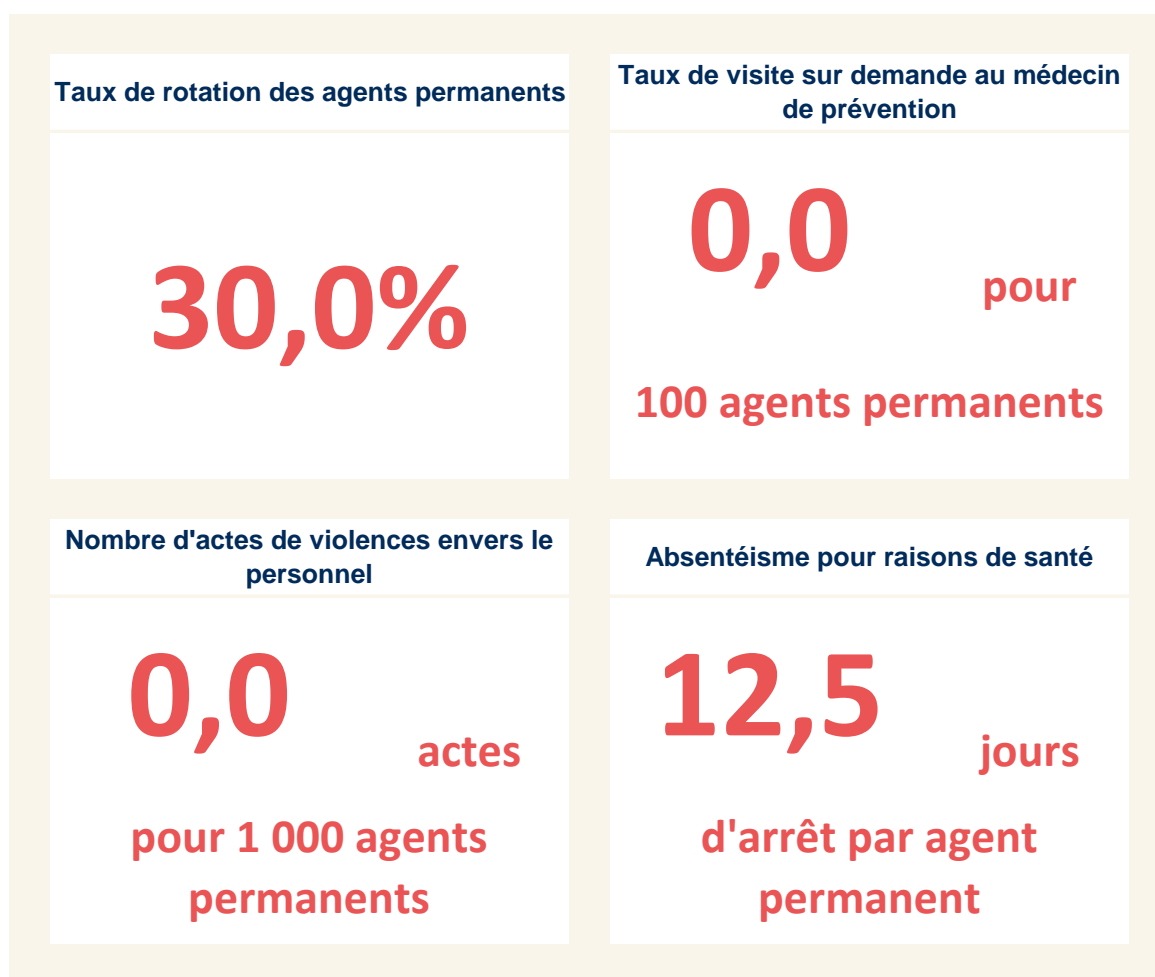
### La collectivité a été concernée par des grèves

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



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 : **novembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1



## FOCUS REMUNERATION 2023

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

7 798 120 €

#### Charges de personnel

1 724 873 €

#### Part des charges de personnels

22,1%

19,6%

Moyenne de la strate (2022)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes

1 067 950 €

Primes et indemnités versées

135 828 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires

9 398 €

Nouvelle Bonification Indiciaire

7 159 €

#### Part des primes



12,7%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 314 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires

34 470 €

Contractuels permanents

26 046 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A

38 709 €

Catégorie B

27 688 €

Catégorie C

25 596 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes

29 491 €

Femmes

30 623 €

#### Moyenne globale

29 973 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 34 470 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 25 596 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 623 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 29 973 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

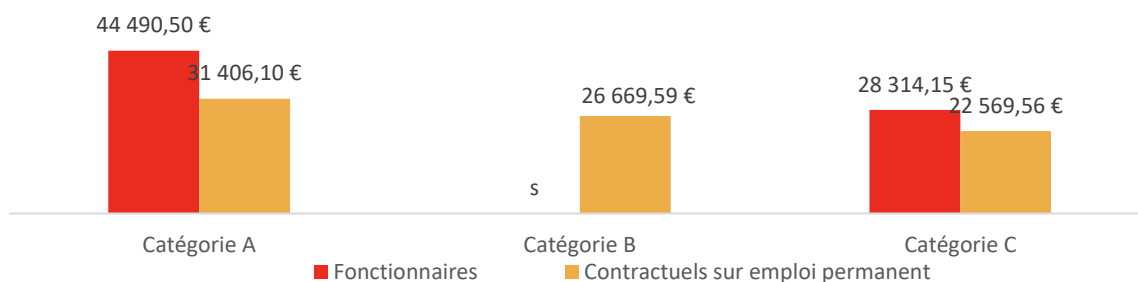
Catégorie A -10,7%

Catégorie B +26,1%

Catégorie C +3,2%

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

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



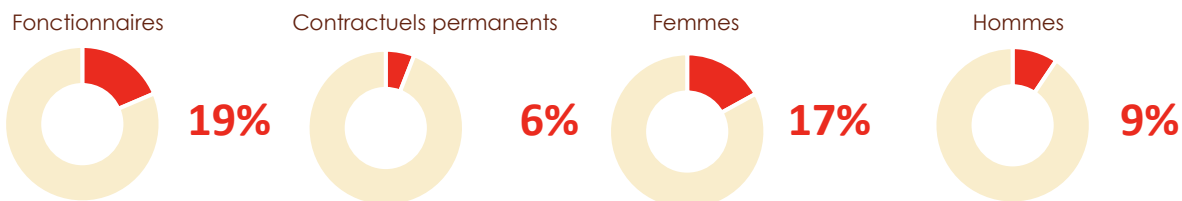
## Primes (Emplois permanents)

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

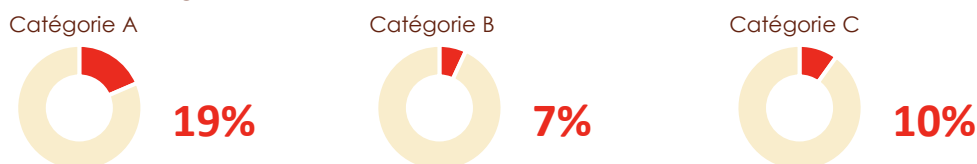
	Rémunération statutaire	908 389 €
	Primes	135 828 €
	SFT*	7 176 €
	HSC	9 398 €
	NBI	7 159 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>		<b>1 067 950 €</b>

\*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	38 192 €	31 696 €	s	-	26 216 €	26 389 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	25 276 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	56 861 €	-	-	s	23 323 €
Moyenne toute filière	36 639 €	40 557 €	s	25 276 €	26 043 €	25 213 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	23,0%	15,0%	20,7%	0,0%	10,6%	9,3%

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

	Nb h.		Nb h.
Culturelle	10,53	Femmes	3,3
Administrative	9,57	Hommes	10,5
Technique	0,83		

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	15 990 €	9 289 €	4 360 €	6 720 €		6 018 €
Culturelle						
Technique	5 760 €		2 411 €	10 500 €		2 400 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	6 096 €	8 160 €	1 288 €			
Culturelle		1 021 €				
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
Administrative	9 270 €		-1 658 €									
Technique	-4 740 €		11 €									

**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 : **novembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1



## FOCUS RASSCT 2023

### Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

22

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

22

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	0	1	100%
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	1	0	1	

#### Selon le genre

Femmes	0,0%
Hommes	100,0%

#### Selon la catégorie

Cat A	0,0%
Cat B	0,0%
Cat C	100,0%

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

2,3%

Taux de fréquence

2,3%

Indice de gravité

22,0

### 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 en moyenne

Nombre de jours par accident

0

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

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-  
en moyenne

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

▸ Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

▸ Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

## Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

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

Périodes de préparation au reclassement

0

-  
% des propositions acceptées  
demande

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

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

-

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

0

0  
en ETPR

Assistants de prévention\*

0

Médecins de prévention\*\*

0

Conseillers de prévention\*

0

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

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	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)**

×

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

×

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

×

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

×

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

×

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

✓

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

3

### Nombre de réunions du FSSSCT

0

0

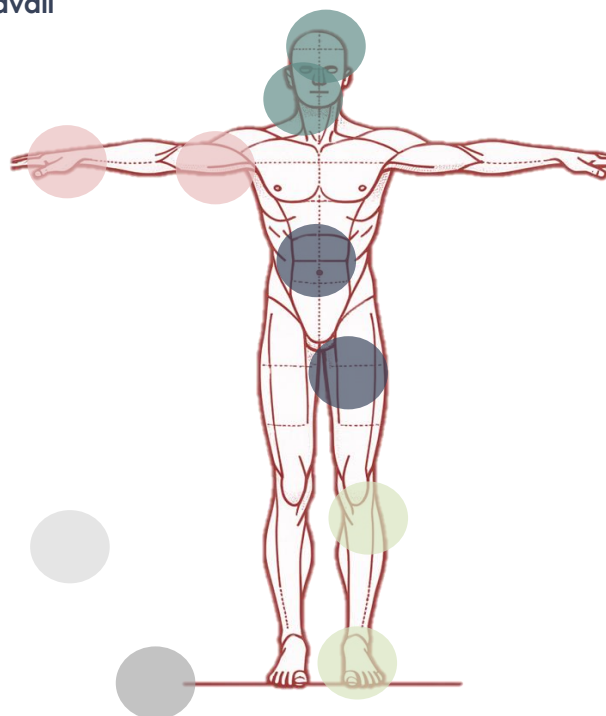
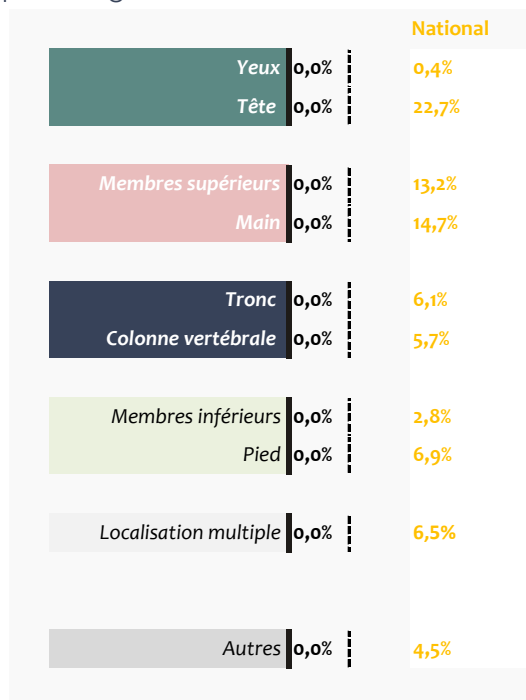
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

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

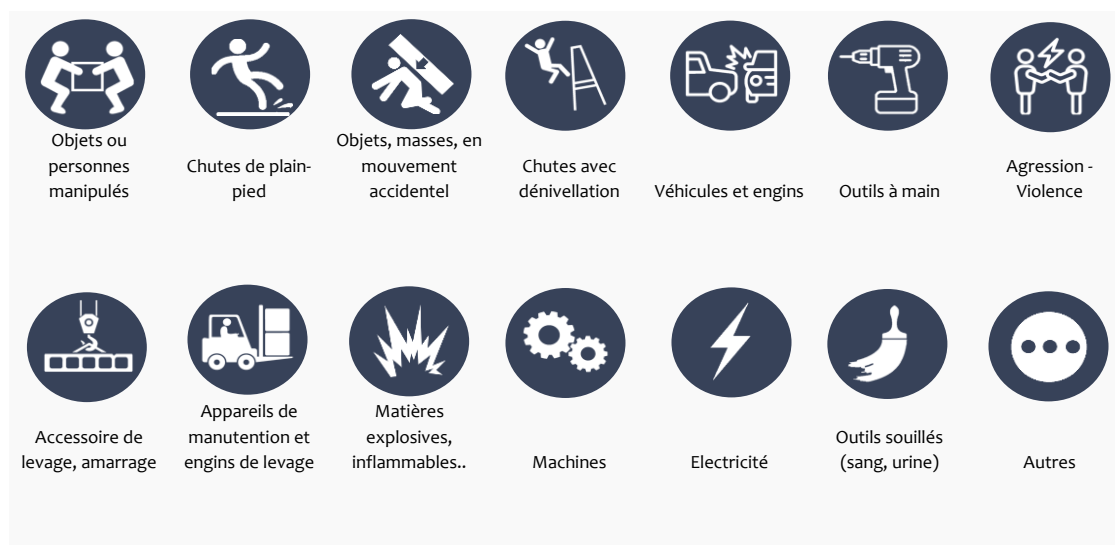
### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



## Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



## Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**

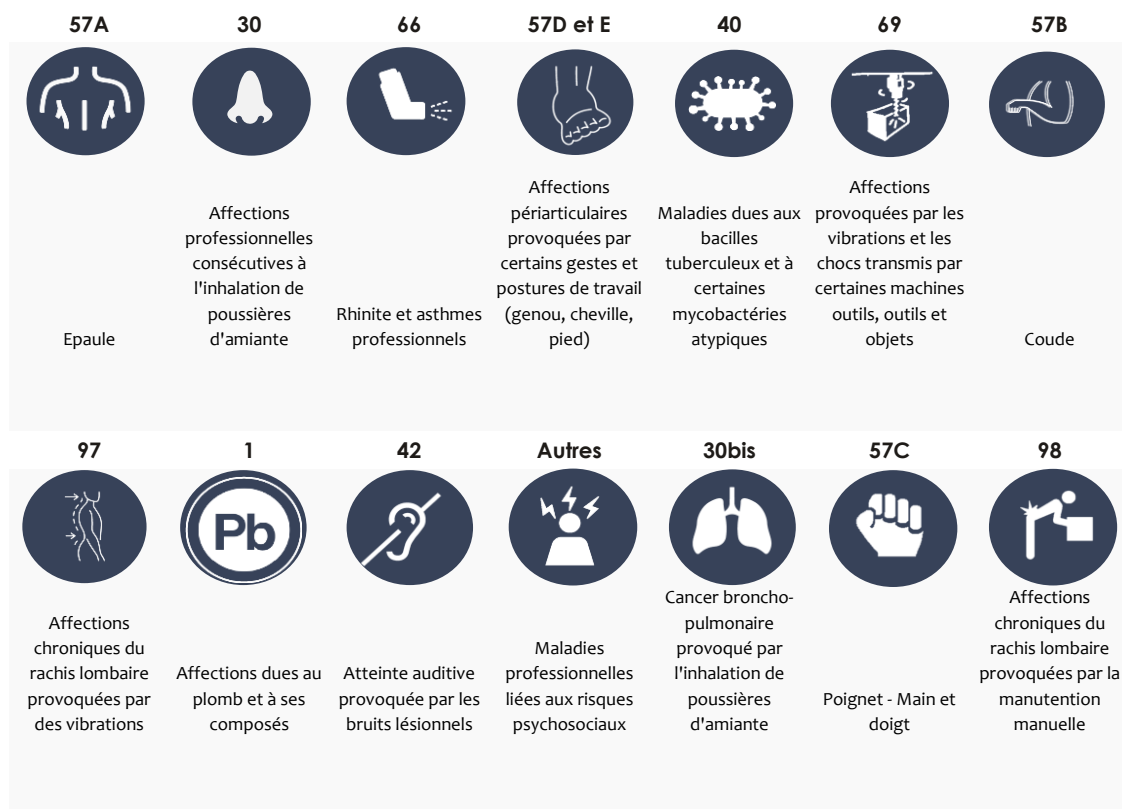


## Les maladies professionnelles

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



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



## — 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 : **novembre 2024**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente Maritime

Version 1