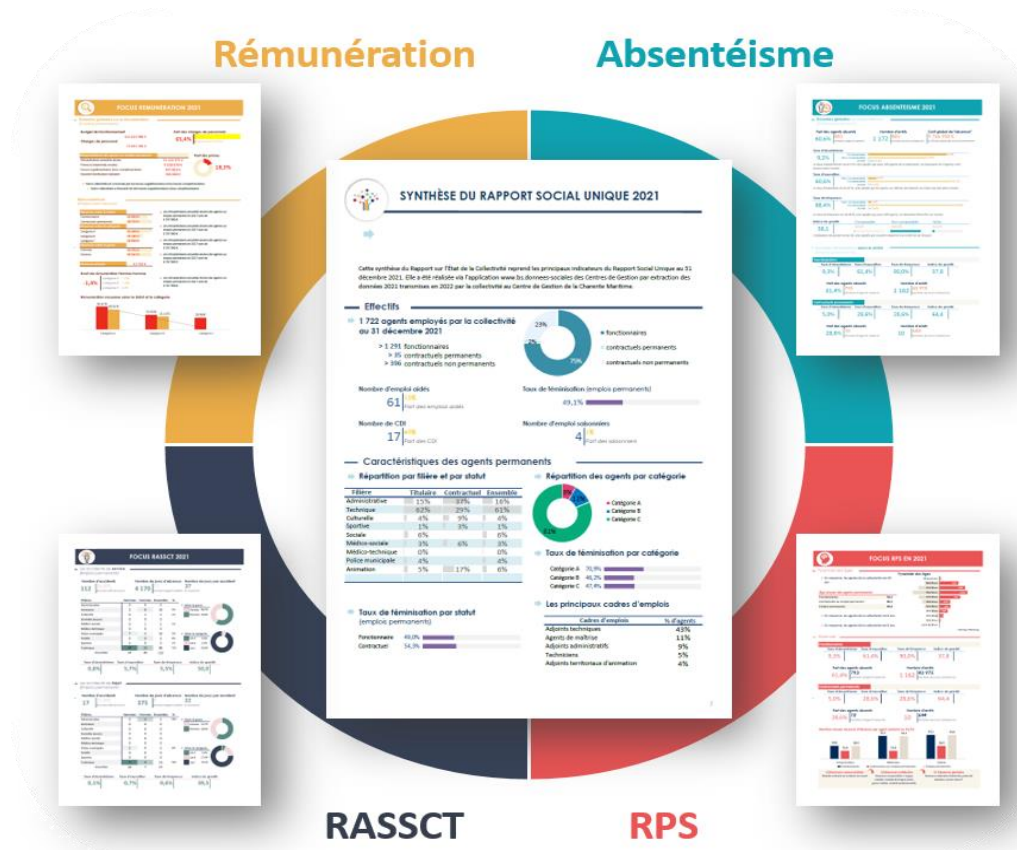


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE ISSOU

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



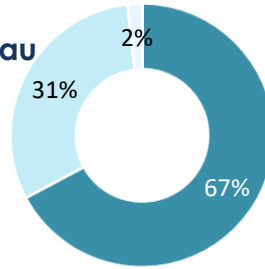
COMMUNE DE ISSOU

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 Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ **58 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 39 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 1 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)

78,9%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

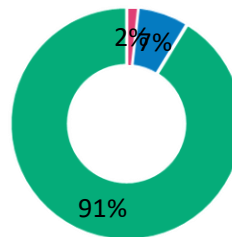
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	23%	6%	18%
Technique	38%	39%	39%
Culturelle	5%		4%
Sociale	13%	11%	12%
Animation	21%	44%	28%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 100,0%

Catégorie B 50,0%

Catégorie C 80,8%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 84,6%

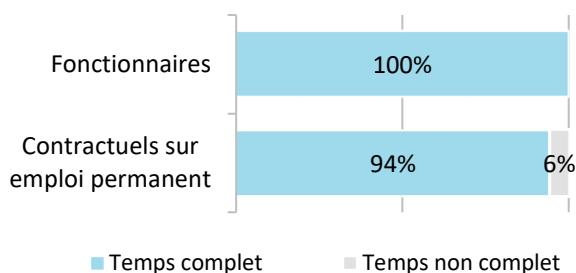
Contractuel 66,7%

➔ Les principaux cadres d'emplois

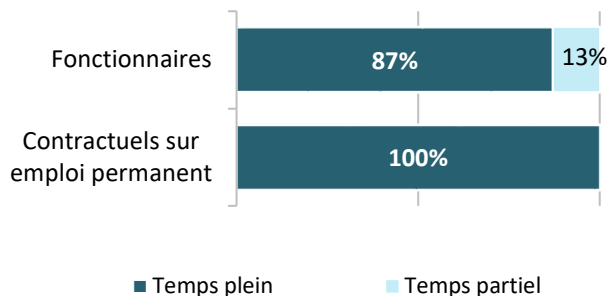
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes territoriales d'animation	26%
Adjointes administratifs	14%
ASEM	9%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



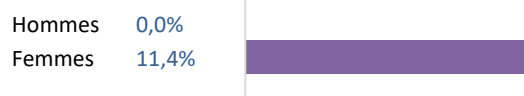
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	Sociale	50,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



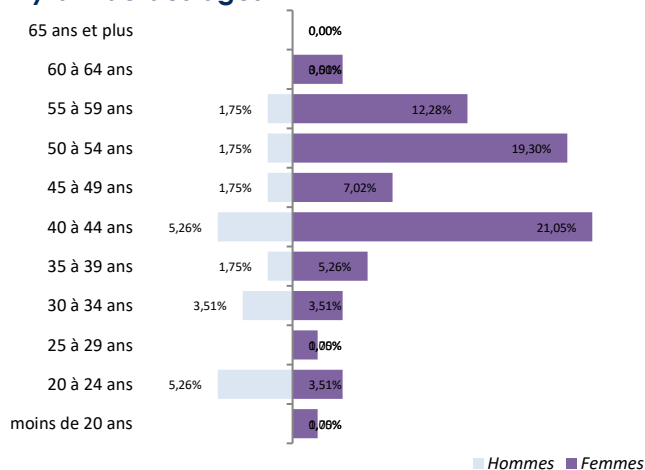
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,2
Contractuels sur emploi permanent	34,0
Emplois permanents	44,4

➔ Pyramide des âges

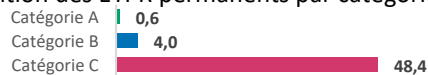


Équivalent temps plein rémunéré

➔ 52,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	37,6
> Contractuels sur emploi permanent	15,3
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie



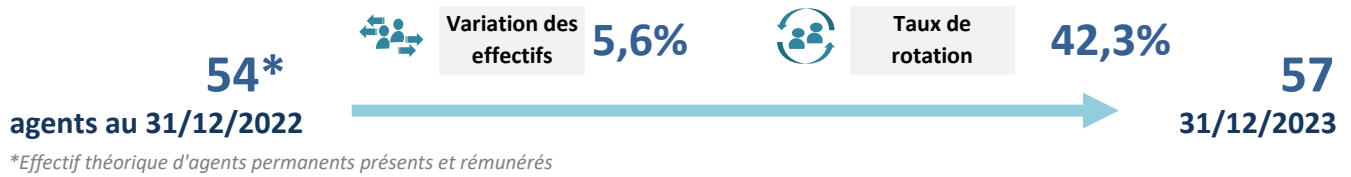
Positions particulières

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



22 départs

25 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	77%
Départ à la retraite	9%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	5%
Démission	5%
Mise en disponibilité sur demande	5%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	84%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	8%
Voie de mutation	8%
Retour d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon
25,6%

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

Part des agents avec avancement de grade
15,4%

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

Part des agents avec promotion interne*
5,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	
Sanctions 1er groupe	2	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 59% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 588 152 €	Charges de personnel*	2 116 209 €	➔	Soit 58,98 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 191 513 €
1 399 878 €	Primes 165 394 €
	SFT* 8 382 €
	HSC 3 465 €
	NBI 4 976 €
	IR* 26 148 €

*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	27 013 €	s
Animation	-	-	s	-	26 565 €	22 582 €
Culturelle	-	-	-	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	s	-	-	24 789 €	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	s	-	25 411 €	24 150 €
Moyenne toute filière	-	s	41 397 €	s	26 039 €	23 105 €

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 11,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,68%
Contractuels sur emploi permanent	6,69%
Emplois permanents	11,81%

➔ 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

➔ 180,00 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			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	s	s	-	-	-	-
Catégorie B	s	s	-	s	s	-	-	-	s	s	-	-
Catégorie C	1 495 €	0 €	0%	1 503 €	0 €	0%	14 €	0 €	0%	317 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 29,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,06%	1,96%	6,13%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,82%	1,96%	8,71%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,00%	1,96%	8,83%	0,00%

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

➔ 68,97 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

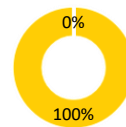
➔ 6 accidents du travail déclarés

10,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

32 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

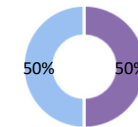
➔ 50% des accidents du travail concernent la filière Animation

Type d'accident



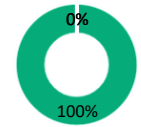
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Animation Technique

Handicap

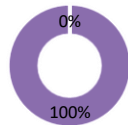
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

3 | 5,3%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre

Femmes
Hommes



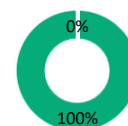
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

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

720 €

720 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

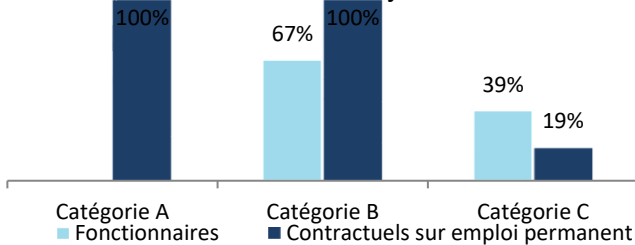
- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au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

Formation

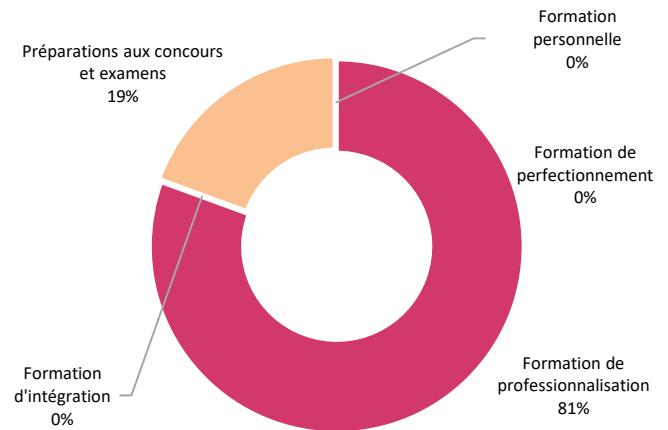
➔ 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 40,0% Hommes 25,0%

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 **13 997 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	87,1%
Autres organismes	12,9%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	99,0%
Autres organismes	1,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'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 directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✗

Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	2
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

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

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : 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*

71,9% | **41**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

73 | **1 837**
Nombre de jours d'absence

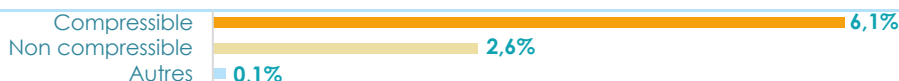
Coût global de l'absence tout statut*

333 718 €
9,3% des dépenses de fonctionnement

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

Taux d'absentéisme

8,8%



Le taux d'absentéisme est de 9 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

71,9%



Le taux d'exposition est de 72 %, cela signifie que 72 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

128,1%



Le taux de fréquence est de 128 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 128 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

25,2



L'indicateur de gravité est de 25, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 25 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
--------------------	-------------------	-------------------	-------------------

12,0%	79,5%	130,8%	33,5
-------	-------	--------	------

Part des agents absents

79,5% | **31**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

51 | **1 708**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
--------------------	-------------------	-------------------	-------------------

2,0%	55,6%	122,2%	5,9
------	-------	--------	-----

Part des agents absents

55,6% | **10**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

22 | **129**
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		
60 à 64 ans	50,0%	100,0%
55 à 59 ans	17,2%	137,5%
50 à 54 ans	2,8%	50,0%
45 à 49 ans	14,7%	80,0%
40 à 44 ans	6,2%	46,7%
35 à 39 ans	10,8%	75,0%
30 à 34 ans	1,7%	25,0%
25 à 29 ans	10,1%	300,0%
20 à 24 ans	0,7%	60,0%
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 50%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 25 à 29 ans avec 300%

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	5,4%	115,8%	59,6%	17,1
Pour accidents du travail imputables au service	0,7%	5,3%	5,3%	49,0
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	1,8%	1,8%	1,8%	365,0
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%	1,8%	1,8%	25,0

▶ 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	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

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

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **5,4%**
- ▶ Taux d'exposition **59,6%**
- ▶ Taux de fréquence **115,8%**
- ▶ Gravité **17,1 jours par arrêt**
- ▶ **34** agents absents pour maladie ordinaire
24 fonctionnaires 10 contractuels permanents

Part des agents absents

59,6% | **34**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

66 | **1 129**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **61,54%** | Contractuels permanents **55,56%**

Selon le genre

Femmes **60,00%** | Hommes **58,33%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**
60 à 64 ans **31,0%**
55 à 59 ans **1,8%**
50 à 54 ans **2,8%**
45 à 49 ans **14,7%**
40 à 44 ans **4,5%**
35 à 39 ans **10,8%**
30 à 34 ans **0,0%**
25 à 29 ans **10,1%**
20 à 24 ans **0,7%**
Moins de 20 ans **1,9%**

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 31%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,7%**
- ▶ Taux d'exposition **5,3%**
- ▶ Taux de fréquence **5,3%**
- ▶ Gravité **49 jours par arrêt**
- ▶ **3** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
3 fonctionnaires

Part des agents absents

5,3% | **3**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | **147**
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **7,69%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **4,44%** | Hommes **8,33%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 1,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,8%
▶ Taux d'exposition	1,8%
▶ Taux de fréquence	1,8%
▶ Gravité	365 jours par arrêt
▶ 1 agent absent	
1 fonctionnaire	

Part des agents absents

1,8% | 1
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 365
Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,56%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,22%	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	12,5%
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%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 12,5%

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	1,8%
▶ Taux de fréquence	1,8%

Part des agents absents

1,8% | 1
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 25

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors moif 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	0,0%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%
▶ Gravité	-
▶ 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 genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

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

65 ans et plus	0,0%
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

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 0

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'abences" identifiés**

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.

▸ Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme (Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	Note de lecture <i>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.</i>
--	---

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 (Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <i>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.</i>
Taux de fréquence (Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	Note de lecture <i>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</i>
Gravité Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	Note de lecture <i>Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.</i>

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 Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

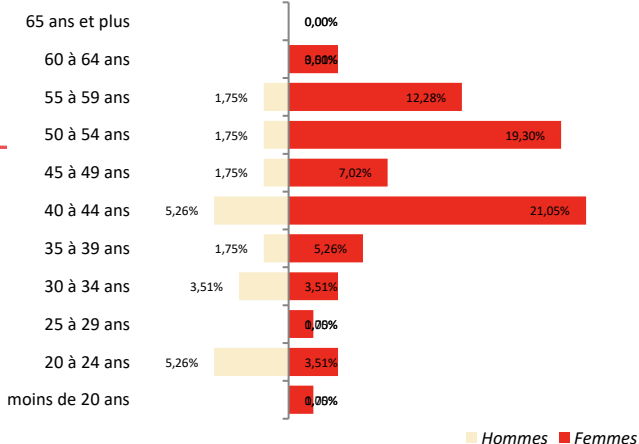
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,2
Contractuels sur emploi permanent	34,0
Emplois permanents	44,4

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 34 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
12,0%	79,5%	130,8%	33,5

Part des agents absents

79,5% | 31
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

51 | 1 708
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,0%	55,6%	122,2%	5,9

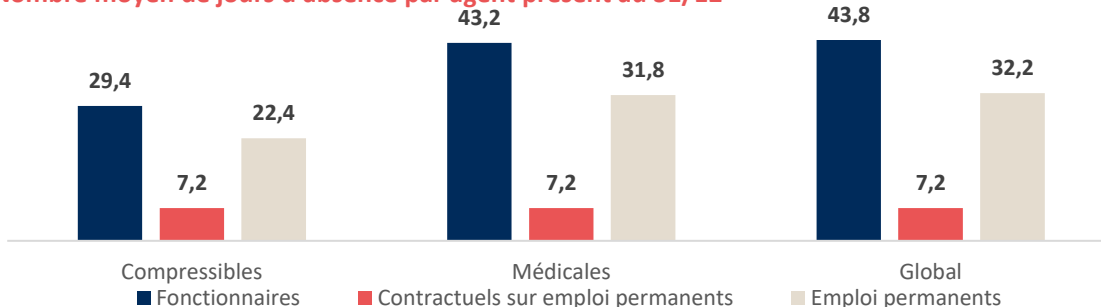
Part des agents absents

55,6% | 10
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

22 | 129
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*