

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE**

Séance du 23 janvier 2025

N° 2025_02

Nomenclature acte : 9.1

Composant le Conseil d'Administration :

En exercice : 14
Démissionnaire : 3
Présents : 9
Représentés : 4

Votes pour : /
Votes contre : /
Abstention : /

L'An deux-mille-vingt-cinq, le vingt-trois janvier à dix-sept heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale, légalement convoqué le dix-sept janvier deux-mille-vingt-cinq, s'est assemblé en salle des mariages, sous la présidence de Anne BULLET, Vice-présidente du CCAS.

Présents : A. BULLET, A-M. MERCADIER, N. SAUCY, G. REIGADA, J-Y. SOMMIER, A. BON, M. FORNIER, F. BROSE, S. LE BEUZE

Absents représentés : L. VASTEL (par A. BULLET), Z. KEFIFA (par G. REIGADA), P. KATHOLA (par J-Y. SOMMIER), M. LAGARDE (par M. FORNIER)

Absents excusés : D. LAFON

Démissionnaires : J. LECLERCQ, D. DELATTRE, E. CATON

Le Conseil d'administration,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment ses articles L.123-6, R.123-7 à R.123-17,

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.231-1 à L.232-1,

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 l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

CONSIDERANT l'avis conforme du Comité Social Territorial (CST) donné en date du 10 décembre 2024,

Le Rapporteur entendu,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE

Article 1 : de la présentation du rapport social unique (RSU) sur la base des données 2023.

Article 2 : la présente délibération sera publiée sur le site internet de la ville de Fontenay-aux-Roses ainsi qu'à l'accueil du CCAS, et qu'elle pourra être contestée par la voie d'un recours gracieux ou par la voie d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (2-4 bd de l'Hautil BP 30322, 95027 CERGY PONTOISE CEDEX) dans un délai de 2 mois suivant sa publicité.

Article 3 : ampliation de la présente délibération sera transmise à :

- M. le Préfet des Hauts de Seine

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits,
Et ont signé les membres présents

Fontenay-aux-Roses le **29 JAN. 2025**

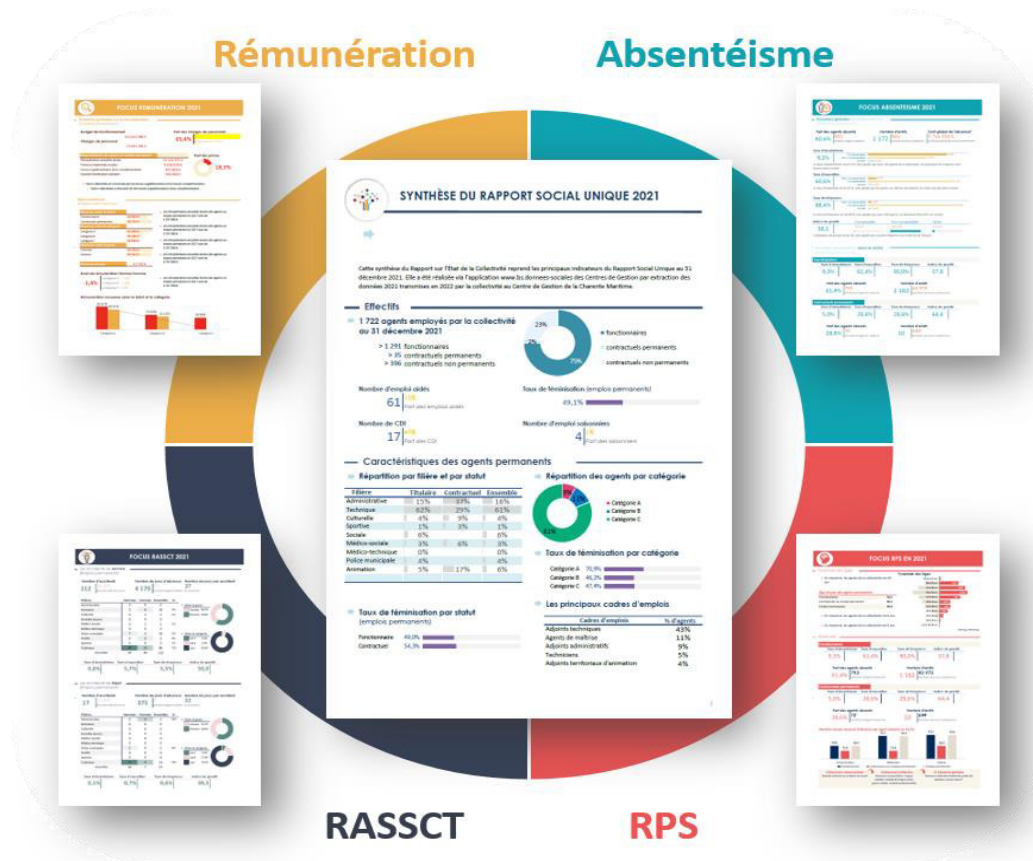
POUR EXTRAIT CONFORME
Anne BUILET
Vice-présidente du CCAS



Certifié exécutoire comme tel en réception
en Préfecture le **29 JAN. 2025**
Publication/Affichage le **29 JAN. 2025**

Pour le Président et par délégation
La Vice-Présidente du CCAS

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CTRE COM ACTION SOCIALE DE FONTENAY AUX ROSES

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



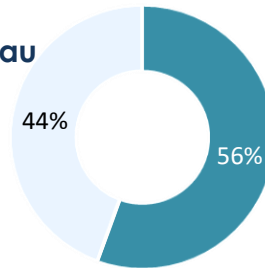
CTRE COM ACTION SOCIALE DE FONTENAY AUX ROSES

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 Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

18 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 10 fonctionnaires
- > 0 contractuels permanents
- > 8 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

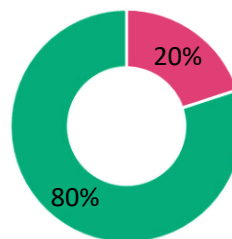


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	30%	-	30%
Sociale	70%	-	70%

Répartition des agents par catégorie

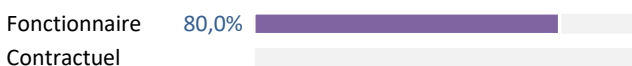


- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie



Taux de féminisation par statut (emplois permanents)



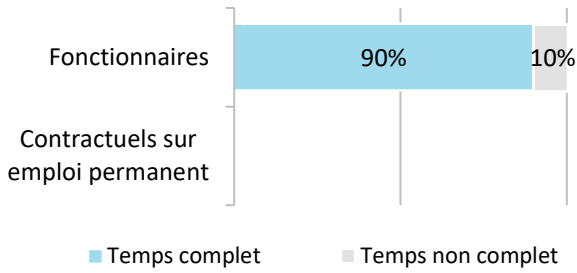
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	60%
Adjoint administratifs	20%
Attachés	10%
Assistants socio-éducatifs	10%

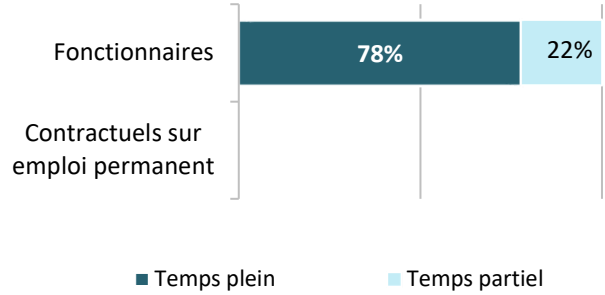


Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	14,3%	-	-

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



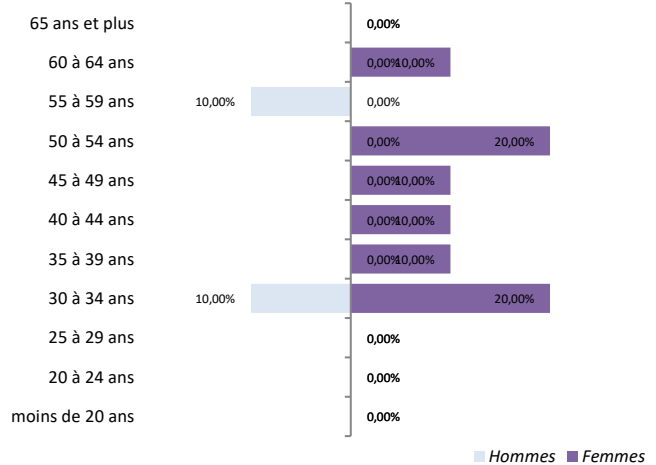
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,0
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	45,0

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

13,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	6,7
> Contractuels sur emploi permanent	0,6
> Contractuels sur emploi non permanent	5,9

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,3
Catégorie B	0,0
Catégorie C	6,1

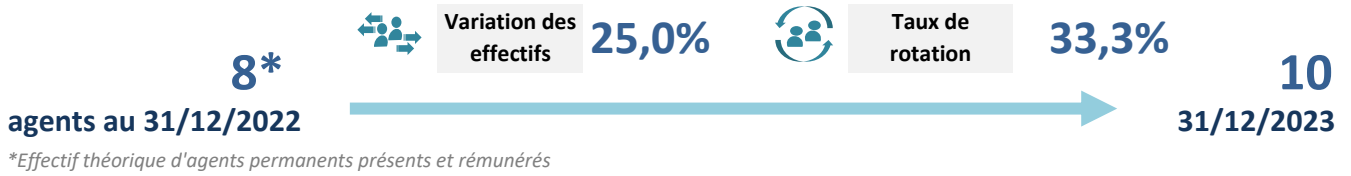
Positions particulières

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

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



2 départs

4 arrivées

Principaux motifs

Démission	50%
Départ à la retraite	50%

Principaux motifs

Voie de mutation	100%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon : 30,0%

Part des agents avec avancement de grade : 30,0%

Part des agents avec promotion interne : 0,0%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

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

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	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)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 64% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 176 411 €	Charges de personnel*	756 020 €	➔	Soit 64,26 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 137 103 €
178 424 €	Primes 36 508 €
	SFT 458 €
	HSC 91 €
	NBI 0 €
	IR 4 264 €

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	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	S	S	-	-	20 535 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	S	S	-	-	21 431 €	-

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 20,46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,52%
Contractuels sur emploi permanent	11,67%
Emplois permanents	20,46%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 6,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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	s	s		s	s		s	s		-	-	
Catégorie B	-	-		-	-		-	-		-	-	
Catégorie C	2 115 €	330 €	14%	s	s		-	-		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

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

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,07%	-	1,12%	0,79%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,60%	-	10,66%	0,79%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,60%	-	10,66%	0,79%

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

➔ 61,11 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%



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

0 | 0,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

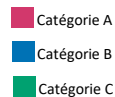
Genre 0%



Statut 0%



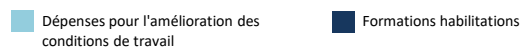
Catégorie 0%



Prévention et risques professionnels

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

0 €



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

Formation

➔ 10% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 12,5% Hommes 0,0%

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

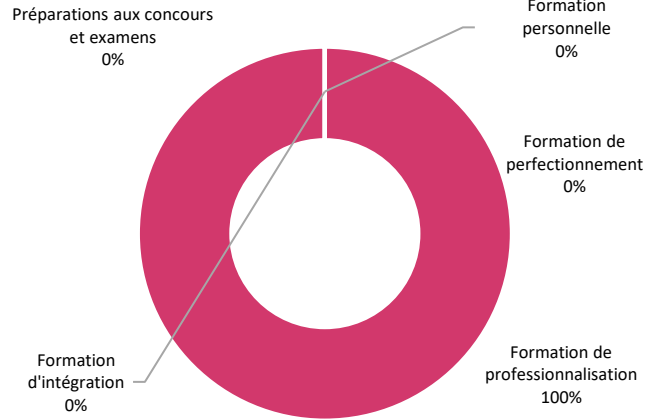


Le budget consacré à la formation est de **3 712 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	100,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 0,8 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	-	180 €
Nombre de bénéficiaires	-	3

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 n'a pas été concernée par des grèves

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

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*

70,0% | 7
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

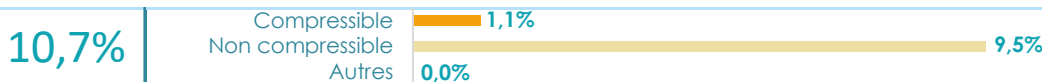
12 | 389
 Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

100 965 €
 5,24% des dépenses de fonctionnement

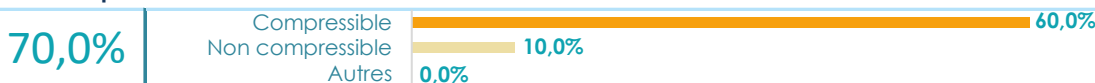
*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme



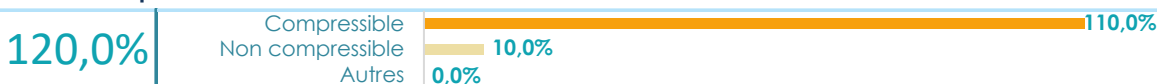
Le taux d'absentéisme est de 11 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 11 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



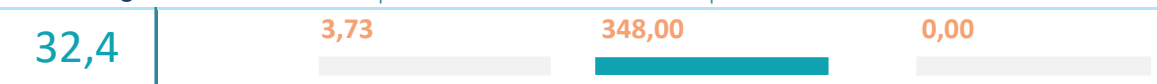
Le taux d'exposition est de 70 %, cela signifie que 70 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 120 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 120 arrêts sur l'année.

Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 32, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 32 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
10,6%	60,0%	110,0%	35,2

Part des agents absents

60,0% | 6
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

11 | 387
 Nombre de jours d'absence

Contractuels 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 d'arrêts

1 | 2
 Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	3,8%	100,0%
55 à 59 ans	95,3%	100,0%
50 à 54 ans	0,4%	50,0%
45 à 49 ans	5,8%	200,0%
40 à 44 ans	0,0%	0,0%
35 à 39 ans	0,0%	0,0%
30 à 34 ans	0,1%	33,3%
25 à 29 ans	0,0%	0,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 95,34%

▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 45 à 49 ans avec 200%

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	1,1%	110,0%	60,0%	3,7
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	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	9,5%	10,0%	10,0%	348,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2 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	1 arrêt 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 **1,1%**
- ▶ Taux d'exposition **60,0%**
- ▶ Taux de fréquence **110,0%**
- ▶ Gravité **3,7 jours par arrêt**
- ▶ **6** agents absents pour maladie ordinaire
5 fonctionnaires 1 contractuel permanent

Part des agents absents

60,0% | **6**
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

11 | **41**
 Nombre de jours d'absence

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **50,00%** | Contractuels permanents **-**

Selon le genre

Femmes **75,00%** | Hommes **0,00%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus **0,0%**
 60 à 64 ans **3,8%**
 55 à 59 ans **0,0%**
 50 à 54 ans **0,4%**
 45 à 49 ans **5,8%**
 40 à 44 ans **0,0%**
 35 à 39 ans **0,0%**
 30 à 34 ans **0,1%**
 25 à 29 ans **-**
 20 à 24 ans **0,0%**
 Moins de 20 ans **0,0%**

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 45 à 49 ans, soit 5,8%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,0%**
- ▶ Taux d'exposition **0,0%**
- ▶ Taux de fréquence **0,0%**
- ▶ Gravité **0,0**
- ▶ **0** agent absent suite à des accidents (service ou trajet)

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 pour accident de travail

Selon le statut

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

Selon le genre

Femmes **0,00%** | Hommes **0,00%**

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **9,5%**
- ▶ Taux d'exposition **10,0%**
- ▶ Taux de fréquence **10,0%**
- ▶ Gravité **348 jours par arrêt**
- ▶ **1** agent absent
1 fonctionnaire

Part des agents absents

10,0% | **1**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | **348**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires **10,00%** | Contractuels permanents **0,00%**

Selon le genre

Femmes **0,00%** | Hommes **50,00%**

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	95,3%
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 95,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

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

Chiffres clés (emplois permanents)

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

Part des agents absents

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

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,8%**
- ▶ Taux d'exposition **0,1%**
- ▶ Taux de fréquence **0,1%**
- ▶ Gravité **7,7**
- ▶ **3** agents absents

Part des agents absents

37,5% | **3**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | **23**
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
37,50%	0,00%

Taux d'absentéisme selon le tronc d'âge

65 ans et plus	
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	3,8%
45 à 49 ans	0,7%
40 à 44 ans	0,5%
35 à 39 ans	0,0%
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	0,8%
› Taux d'exposition	0,1%
› Taux de fréquence	0,1%
› Indice de gravité	7,7

Part des agents absents

37,5% | **3**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **23**

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

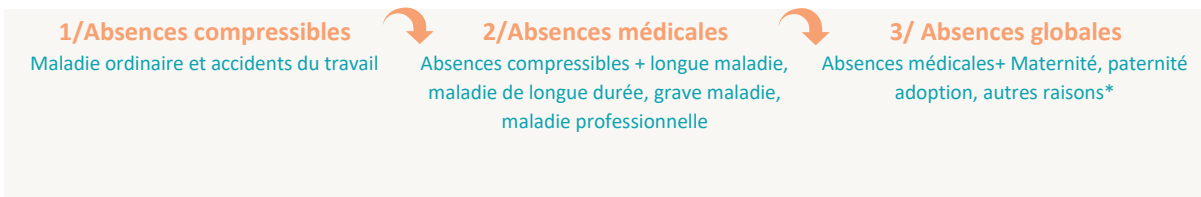
0,0% | **0**
 Nombre d'agents absents
 Nombre de jours d'absence: **0**

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**

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

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.

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

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 Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

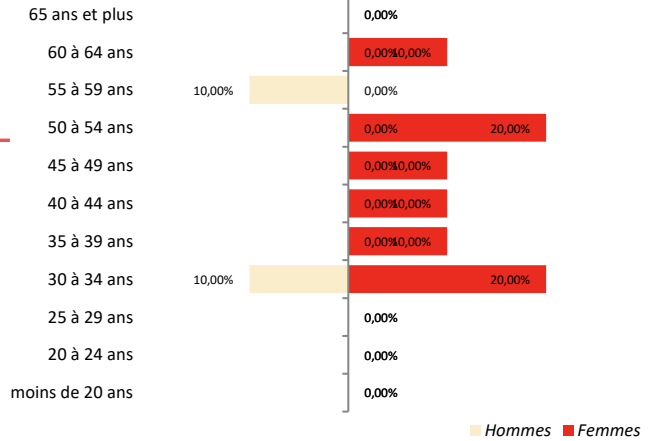
► En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,0
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	45,0

► En moyenne, les fonctionnaires ont 45 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
10,6%	60,0%	110,0%	35,2

Part des agents absents

60,0% | 6
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

11 | 387
 Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

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

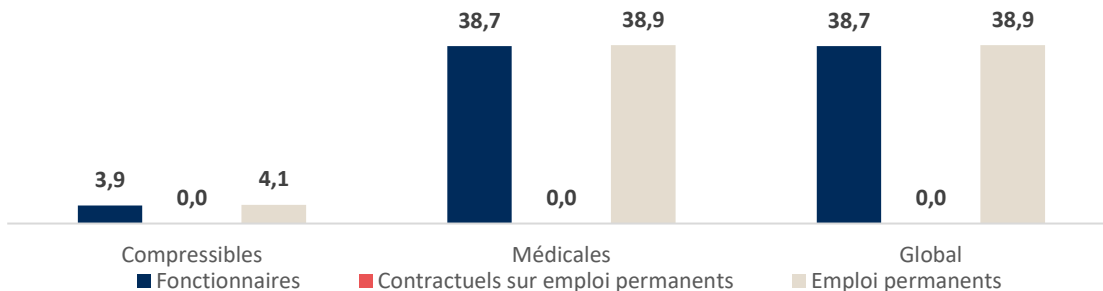
Part des agents absents

- | 1
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 2
 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	
Sociale	0,9
Femmes	0,4
Hommes	0,0
Fonctionnaires	0,0
Contractuels permanents	0,6

Télétravail

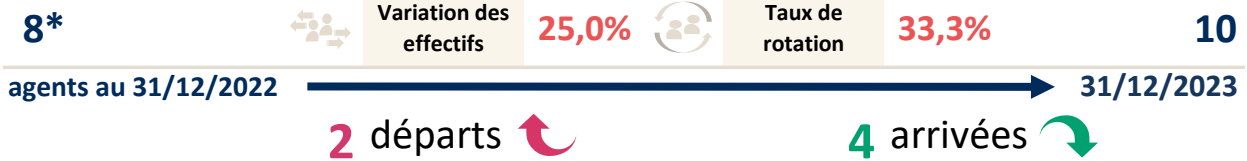
La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail

Modalité	Nb agents
de manière régulière	1
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	1
un jour par semaine	1
Administrative	1

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 33,3%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0 pour 100 agents permanents

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

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

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

% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
#DIV/0!	-

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2021)	✓	
Existence d'un plan de prévention des RPS	✓	En cours
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	✓	

Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

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 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	5	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
Caégorie 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

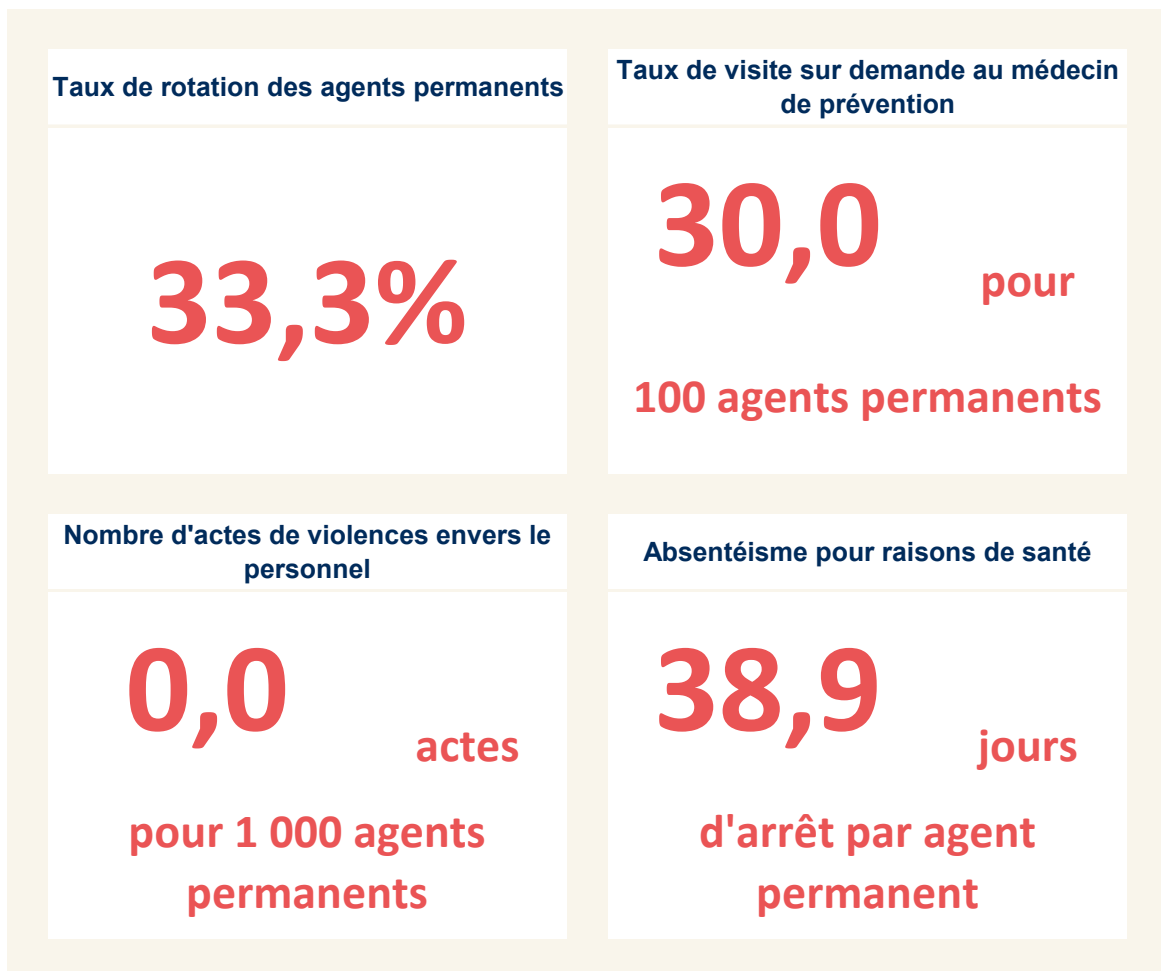
La collectivité a été concernée par des grèves

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

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

1 176 411 €

Charges de personnel

756 020 €

Part des charges de personnels

64,3% | 59,0%
Moyenne de la strate (2022)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	178 424 €
Primes et indemnités versées	36 508 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	91 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	0 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 6 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	23 622 €
Contractuels permanents	s

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 23 622 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	s
Catégorie B	-
Catégorie C	21 431 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 21 431 €

Moyenne selon le genre

Hommes	s
Femmes	22 846 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 22 846 €

Moyenne globale 24 210 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 24 210 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-44,3%
Catégorie B	-
Catégorie C	+7%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



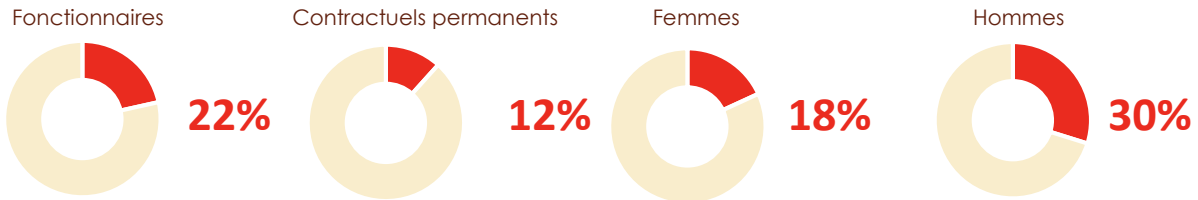
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

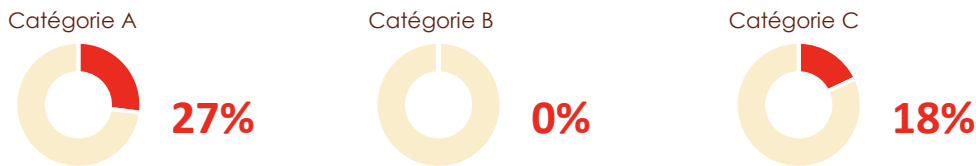
	Rémunération statutaire	137 103 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	36 508 €
	SFT*	458 €
	HSC	91 €
	NBI	0 €
	IR	4 264 €
	178 424 €	

*SFT uniquement des fonctionnaires

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	-	S	-	-	S	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	S	-	-	-	20 590 €	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	S	S	-	-	21 579 €	S

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	13,9%	40,9%	0,0%	0,0%	19,0%	8,3%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filières	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sociale	0,86		0,4	0,0

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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			6 407 €	14 275 €		
Sociale	8 047 €		1 626 €			1 000 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative						
Sociale	2 964 €					

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
Sociale			626 €									

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

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (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 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

Femmes

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	1
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

5 | 0 €
 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 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	5	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2021)	✓	
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗	En cours
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓	
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)	✓	
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓	
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓	

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

0

Nombre de réunions du FSSSCT

0

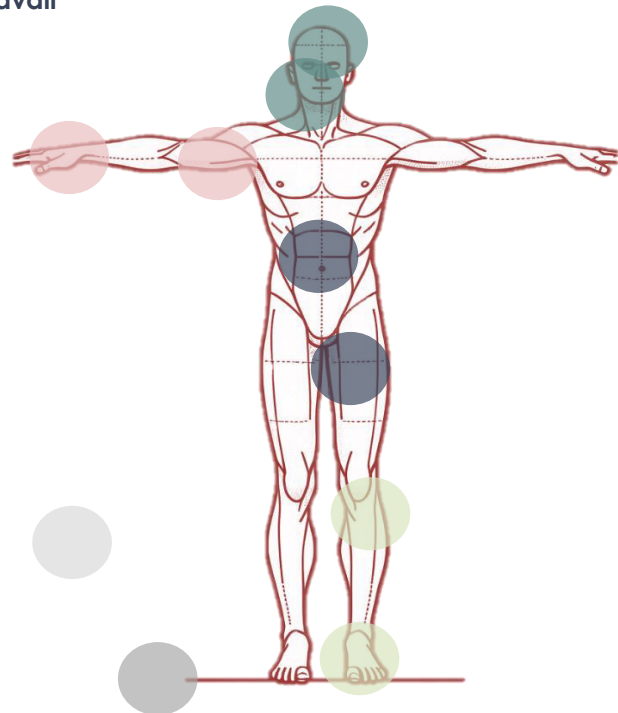
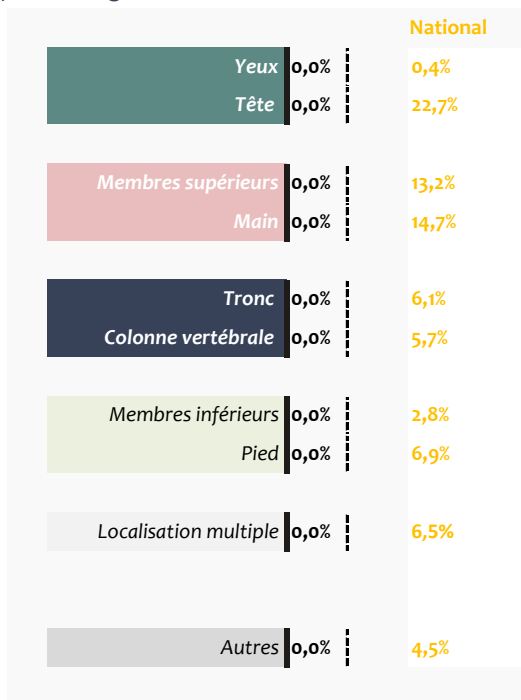
0
 Nb de jours cumulés
 d'activité des représentants

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

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



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



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



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

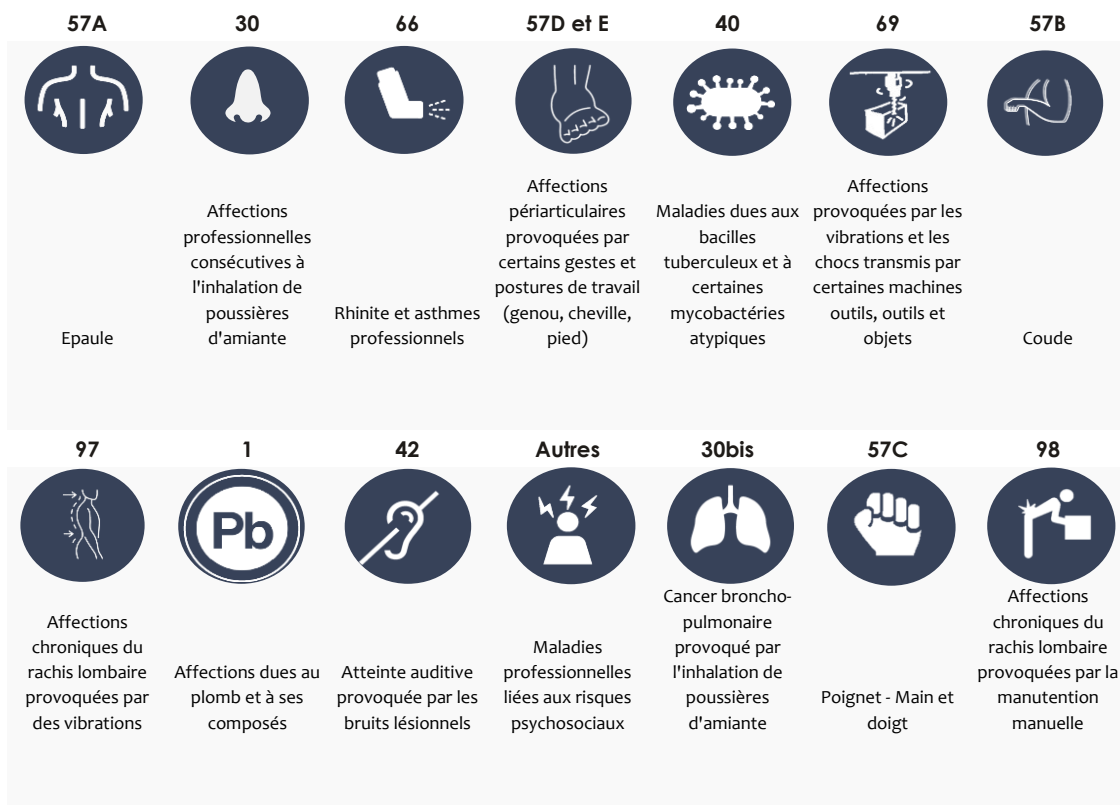


Les maladies professionnelles

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	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	2
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	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	✓

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

Version 1