



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

COMITE TECHNIQUE

07 DECEMBRE 2021

SOMMAIRE

| | |
|-------------------------------|---------|
| LE CONTEXTE | PAGE 2 |
| LES DONNEES GENERALES | PAGE 5 |
| LES EFFECTIFS TERRITORIAUX | PAGE 6 |
| LE TEMPS DE TRAVAIL | PAGE 9 |
| LES MOUVEMENTS | PAGE 10 |
| LE BUDGET – LES REMUNERATIONS | PAGE 11 |
| LA FORMATION | PAGE 12 |
| L'ABSENTEISME | PAGE 13 |
| LES CONDITIONS DE TRAVAIL | PAGE 15 |
| L'EGALITE PROFESSIONNELLE | PAGE 18 |

LE CONTEXTE

→ Références réglementaires

L'année 2021 marque le passage du Rapport sur l'Etat de la Collectivité au **Rapport Social Unique (RSU)**.

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit au 1^{er} janvier 2021 l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale, du RSU en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité ou Bilan social.

Il devra être élaboré tous les ans et au titre de l'année écoulée. Il doit être présenté devant l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité social territorial. Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux territoriaux, le RSU sera présenté aux membres du comité technique compétent pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022.

L'année 2021 constituant une année de transition. **Pour cette première année de campagne RSU, les indicateurs sont identiques à ceux présents au sein du Bilan social 2019** (arrêté du 12 août 2019).

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 » (publié au Journal officiel du 2 décembre 2020) fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Cette base concentre les données de l'ensemble des agents publics employés par l'établissement déclinées en 10 thématiques :

- Emploi
- Recrutement
- Parcours professionnels
- Formation
- Rémunérations
- Santé et sécurité au travail
- Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité au travail
- Action sociale et protection sociale
- Dialogue social
- Discipline

L'article 2 de ce décret dispose que *"les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion"*.

Ainsi, il appartient aux collectivités territoriales de renseigner la base de données sociales via le portail numérique dédié mis à disposition par le Centre de Gestion. Sur la base de celle-ci, la collectivité doit établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

L'élaboration de cette Base de Données Sociales étant primordiale puisque c'est à partir de celle-ci que le Rapport social unique (RSU) est établi.

→ Objectifs du Rapport Social Unique

Au delà de l'obligation légale, le rapport social unique permet d'obtenir des données chiffrées permettant de dresser une photographie de l'emploi territorial, et de disposer d'informations pouvant faciliter les différentes actions de gestion des ressources humaines, quel que soit le nombre d'agents appartenant à la collectivité. Le rapport social unique constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Plus précisément, les objectifs du RSU sont :

- Le RSU est un outil de pilotage RH et de dialogue social.

Il permet d'apprécier la situation de la collectivité ou de l'établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items, tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux... Il est essentiel pour chaque employeur de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH adaptée aux enjeux de la collectivité ou de l'établissement public.

- Le RSU permet de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH

Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statut, de formation professionnelle, d'absentéisme, temps de travail, pyramide des âges ou encore de rémunération.

- Le RSU permet d'élaborer les Lignes Directrices de Gestion

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines. Celles-ci servent, notamment, à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Le RSU est constitué de différentes données sociales qui permettent d'analyser :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents (recrutements, avancements de grade, promotion interne, rémunération...)
- la situation comparée des femmes et des hommes
- la mise en œuvre des mesures pour l'insertion professionnelle, la formation, et tout ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

→ Modalités de recueil et exploitation des données

Depuis 2018, les centres de gestion se sont dotés d'une application « Données sociales » permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux pour les collectivités locales affiliées et non affiliées.

En 2021, cette application s'adapte pour permettre aux collectivités de réaliser leur RSU 2020. Cette application a été conçue dans un souci de simplification et d'allègement de la tâche pour les collectivités et établissements publics.

Les points forts de cette application sont les suivants :

- Un espace sécurisé et confidentiel, sans téléchargement de logiciel
- Des modalités de pré-remplissage simplifiant la saisie avec toujours la possibilité d'effectuer un import rapide de la N4DS et dorénavant d'importer le fichier de l'assureur Sofaxis (pour les collectivités adhérentes) contenant les données liées aux accidents de travail et à la maladie professionnelle.
- Des contrôles de cohérence renforcés assurant la fiabilité des données
- Une transmission automatique à la DGCL.

→ Accompagnement des collectivités

Afin d'améliorer l'accompagnement des collectivités, le Centre de Gestion a organisé et mis en place 10 ateliers en visio conférence. Ces ateliers consistaient à informer les collectivités sur la procédure d'utilisation de l'application « Données sociales » et d'aide à la saisie de leur enquête RSU. Nous avons également rappelé aux collectivités le cadre réglementaire.

Des outils ont été également mis à leur disposition pour faciliter la saisie :

- Une circulaire d'information sur la Campagne RSU
- Un guide d'utilisation
- Une adresse mail dédiée
- Une assistance téléphonique
- Une foire aux questions en ligne
- Une vérification des données sociales renseignées par les collectivités

De plus, pour alimenter leurs réflexions sur la gestion et l'anticipation de la politique de ressources humaines, le CDG51 peut produire sur simple demande des synthèses thématiques.

Les synthèses disponibles :

- une synthèse des principaux indicateurs du RSU.
- un Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT)
- une synthèse sur l'absentéisme
- une synthèse sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux (RPS)
- une synthèse Comparative des indicateurs 2019/2020

Ces synthèses graphiques à destination des élus résument sur une thématique ciblée les données sociales de la collectivité.

→ Recensement des collectivités

La liste des collectivités enregistrée dans la base de données de l'application « Données Sociales » est générée à partir du fichier de l'INSEE.

⇒ 982 collectivités ont été recensées dans le Département de la Marne : 723 Collectivités affiliées (dont 28 collectivités ayant leur propre Comité technique), 10 Collectivités non Affiliées et 249 Collectivités dites « fantômes ».

Toutes les collectivités ont l'obligation de compléter le Rapport Social Unique. Or, 249 collectivités sont à ce jour inactives. Il s'agit majoritairement de CCAS ou de Caisses des Ecoles. Leur dissolution n'ayant jamais été déclarée auprès des services de l'INSEE. Elles apparaissent donc de fait dans l'application. Une démarche de communication a été engagée auprès de ces collectivités afin de les informer de la procédure à suivre auprès de l'INSEE pour finaliser la dissolution.

LES DONNEES GENERALES

→ Taux de retour

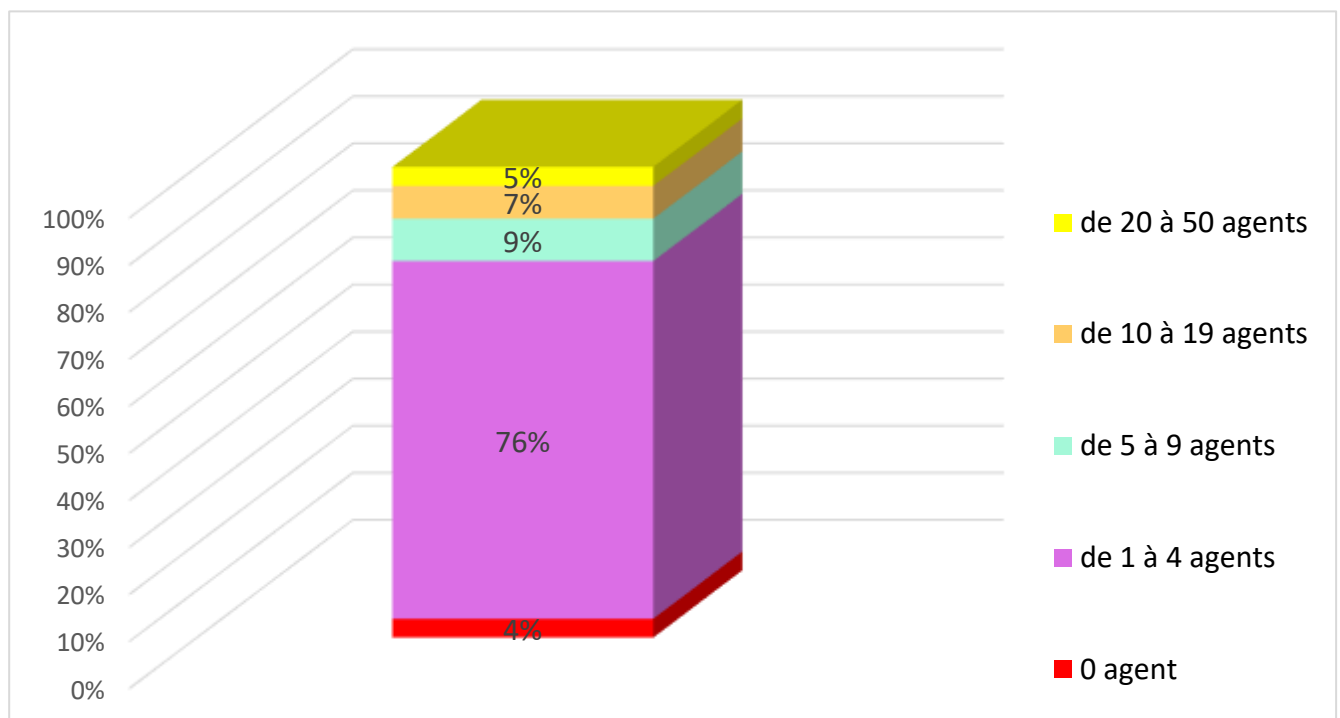
A la date du 10 novembre 2021, au terme des 6 mois de campagne et après extraction des collectivités dites « fantômes », le centre de gestion a centralisé **510 bilans sociaux sur 695 collectivités recensées de moins de 50 agents**.

Le taux de retour des collectivités en 2020 est estimé à 73%.

→ Précisions sur les employeurs territoriaux

Répartition des collectivités en fonction du nombre d'agents employés

↳ **Plus de 8 collectivités sur 10 emploient moins de 10 agents**



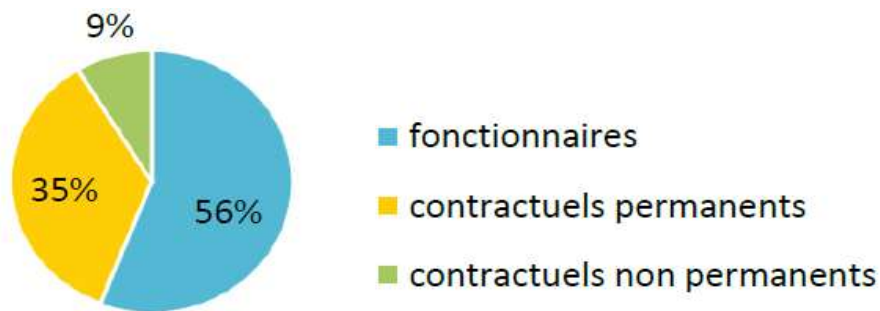
LES EFFECTIFS TERRITORIAUX

→ Effectifs recensés

2503 agents employés par les collectivités au 31/12/2020

- ↳ 1400 fonctionnaires
- ↳ 884 contractuels permanents
- ↳ 219 contractuels non permanents

→ Répartition statutaire des agents au 31/12/2020



- Précisions emplois contractuels

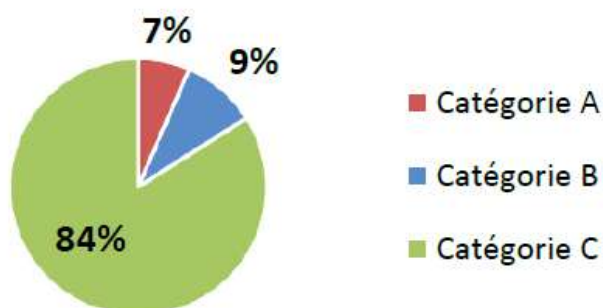
- 35% contractuels permanents en CDI

- Précisions emplois contractuels non permanents

- 13% des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 38% des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : 23 agents du Centre de Gestion

→ Caractéristiques des agents sur emploi permanent

- Répartition des agents par catégorie

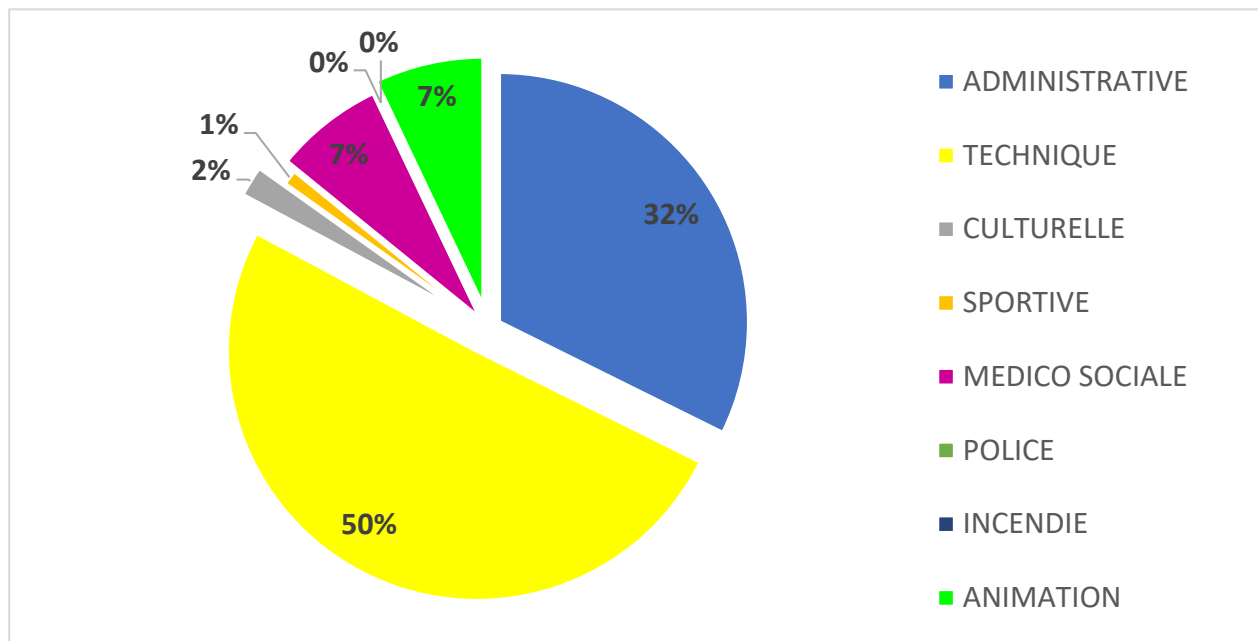


- Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

| Cadres d'emploi | % d'agents |
|--------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 44% |
| Adjointes administratifs | 22% |
| Adjointes d'animation | 6% |
| Rédacteurs | 6% |
| ASEM | 3% |

-Répartition des agents sur emplois permanents par filière

↳ **La filière technique toujours prédominante**

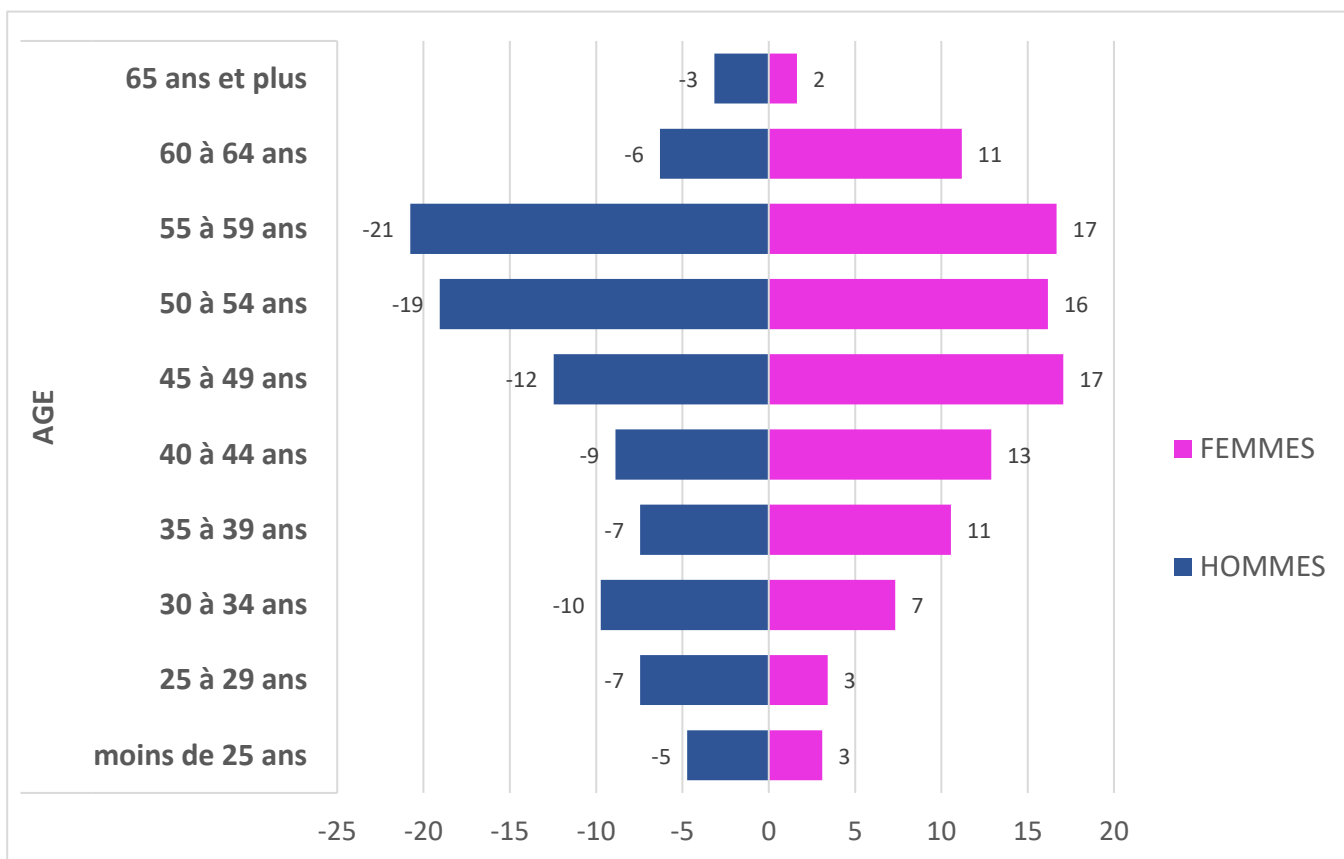


→ Positions particulières

- 1 agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- 23 agents détachés dans une autre structure
- 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)
- 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- 12 agents en disponibilité

➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (en %)

Une population vieillissante : 47% des agents sur emplois permanents ont plus de 50 ans



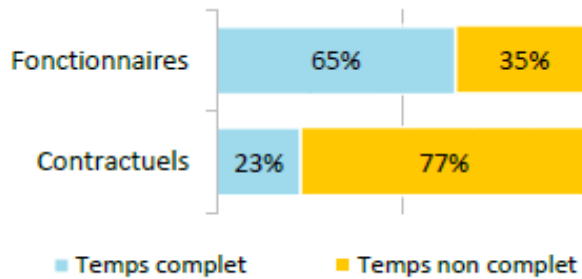
| Age moyen des agents permanents | |
|---------------------------------|-------|
| Fonctionnaires | 48.64 |
| Contractuels permanents | 45.53 |
| Ensemble | 47.44 |

| Age moyen des agents non permanents | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 42.93 |

En moyenne, les agents permanents ont 47 ans.

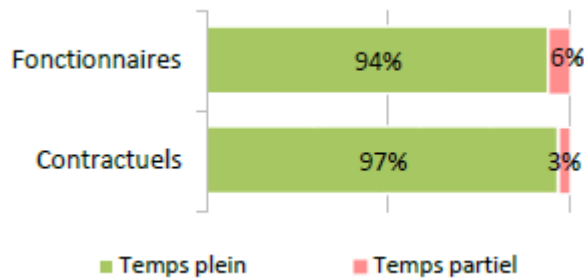
LE TEMPS DE TRAVAIL

→ Répartition des agents à temps complet ou non complet



Plus de 7 contractuels sur 10 à temps non complet alors que 6 fonctionnaires sur 10 à temps complet

→ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



→ Filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Animation | 47% | 82% |
| Administrative | 46% | 83% |
| Technique | 32% | 80% |

LES MOUVEMENTS

→ Variation des effectifs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020

| | | |
|----------------|---|-------|
| Fonctionnaires | ↘ | -2,2% |
| Contractuels | ↗ | 7.9% |
| Ensemble | ↗ | 1.5% |

→ Mouvements des agents sur emploi permanent



Principaux modes d'arrivée

| | |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 69% |
| Remplacements (contractuels) | 17% |
| Intégration directe | 6% |
| Voie de mutation | 4% |
| Recrutement direct | 2% |

Principales causes de départs

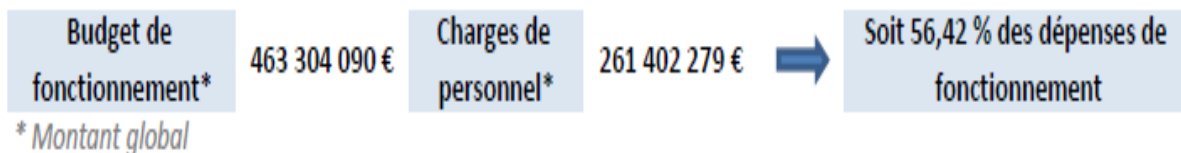
| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 61% |
| Démission | 15% |
| Départ à la retraite | 13% |
| Mutation | 4% |
| Mise en disponibilité | 3% |

→ Evolution professionnelle

- 2 agents lauréats d'un concours nommés
- 2 agents lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommés
- 257 avancements échelon
- 9 bénéficiaires d'une promotion interne en 2020
- 28 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

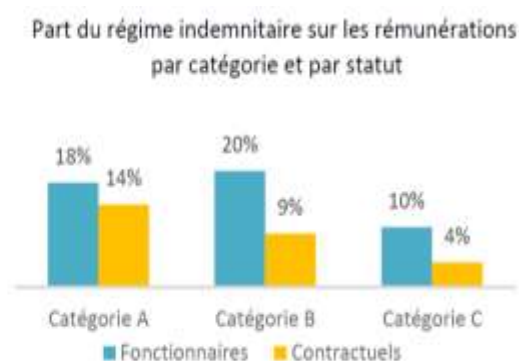
LE BUDGET ET LES REMUNERATIONS

→ Les charges de personnel représentent 56.42% des dépenses de fonctionnement



→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10.94%

| Catégorie | Part (%) |
|-------------------------------------|---------------|
| Fonctionnaires | 12,37% |
| Contractuels sur emplois permanents | 6,81% |
| Ensemble | 10,94% |



→ Rémunérations des agents sur emplois permanents et non permanents

| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 40 062 105 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 2 228 767 € |
|---|--------------|---|-------------|
| Primes et indemnités versées : | 4 384 737 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 506 713 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 305 353 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 304 195 € | | |
| Indemnité de résidence : | 2 279 € | | |

→ Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées

506 713 euros versés en 2020 par les collectivités suite à des heures supplémentaires et/ou complémentaires dont 60% à des fonctionnaires.

- 20 632.67 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- 22 186.22 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

→ Assurance chômage

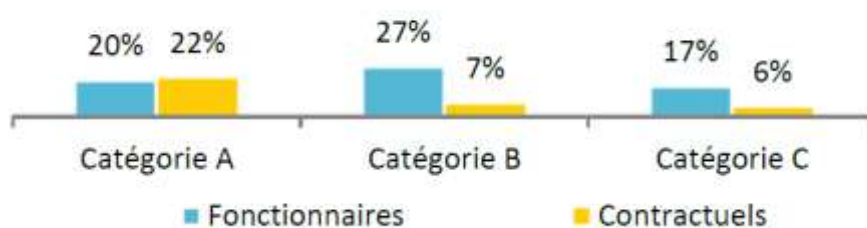
En 2020, 107 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires et contractuels)

LA FORMATION

→ Les agents et la formation

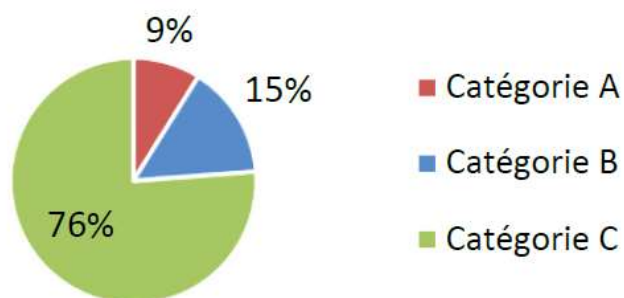
En 2020, 13.7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- En 2020, 765 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent
Près de 2/3 des formations suivies par des agents de catégorie C

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

→ Organismes de formation et dépenses

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---------------------------|-----|
| CNFPT | 54% |
| Autres organismes | 35% |
| Interne à la collectivité | 10% |

567 850 Euros ont été consacrés à la formation en 2020 alors que 605 471 euros en 2019.

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 79 % |
| Autres organismes | 17 % |
| Frais de déplacement | 4 % |

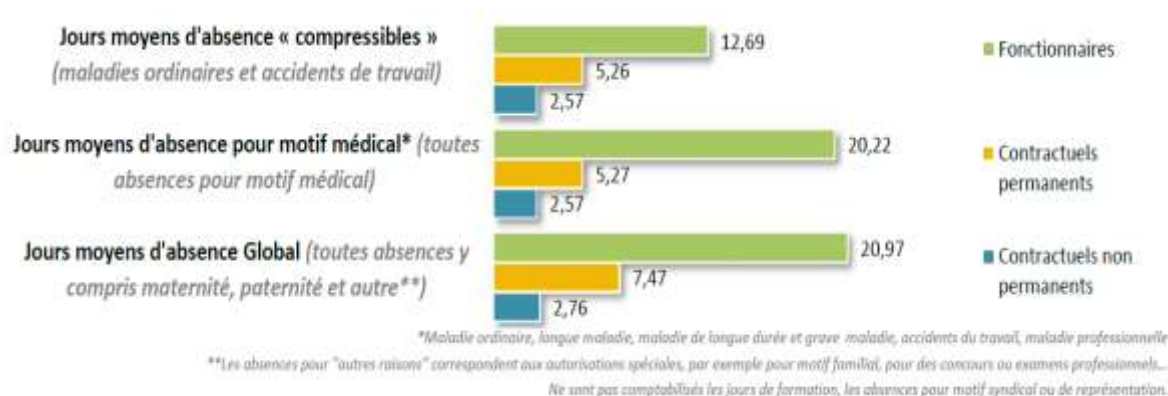
L'ABSENTEISME

→ Taux d'absentéisme des agents selon le statut

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 3,48% | 1,44% | 2,69% | 0,70% |
| Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical) | 5,54% | 1,44% | 3,95% | 0,70% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 5,74% | 2,05% | 4,31% | 0,76% |

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

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2020



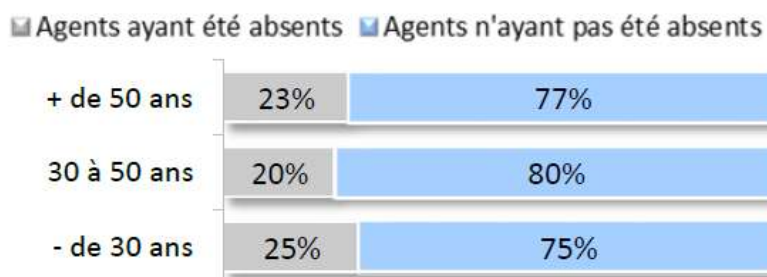
➔ La maladie ordinaire

- Chiffres clés :

➔551 agents absents pour maladie ordinaire (377 fonctionnaires, 135 contractuels permanents et 39 contractuels non permanents)

➔20 897 jours d'absence pour maladie ordinaire

➔25 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



➔Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 4.26%

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 24.8 agents absents pour 100 agents

➔ La longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et la maladie de longue durée

- Chiffres clés :

➔32 agents absents (31 fonctionnaires, 1 contractuel permanent)

➔8 785 jours d'absence

➔2% des agents de + de 50 ans absents au moins une fois dans l'année 2020

➔Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 2.43%

Le taux d'exposition le plus élevé concerne les agents de moins de 60 ans, soit 3.1 agents absents pour 100 agents

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

→ Les accidents du travail (service et trajet)

En 2020, 32 accidents du travail déclarés

- 22 accidents de service
- 10 accidents de trajet

39 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 1.56% des agents employés (31 fonctionnaires, 4 contractuels permanents et 4 contractuels non permanents)

2080 jours d'absence suite à un accident de service ou de trajet

La catégorie C est la plus concernée par les accidents du travail

↳ Les accidents de service

22 accidents de service, dont aucun accident sans arrêt de travail

-Les principaux cadres d'emplois concernées par les accidents de service

→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 73% |
| Agents de maîtrise | 14% |
| Adjoints administratifs | 5% |
| Agents sociaux | 5% |
| Auxiliaires de puériculture | 5% |

↳ Les accidents de trajet

10 accidents de trajet, dont 10 accidents sans arrêt de travail soit 100%

-Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de service

→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|------------|
| Adjoints techniques | 50% |
| Agents spécialisés des écoles maternelles | 30% |
| Attachés | 10% |
| Adjoints administratifs | 10% |

→ Maladies professionnelles

-7 maladies professionnelles dont 2 reconnues avant 2020 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2020

-1436 jours d'arrêt de travail y compris les reliquats des années antérieures

-8 agents concernés par au moins une maladie professionnelle

-Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans soit 0.46%

→ Les adjoints techniques sont les plus concernés

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---------------------|------------|
| Adjoints techniques | 71% |
| Rédacteurs | 14% |
| Agents de maîtrise | 14% |

→ Inaptitudes

-1 demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

-11 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2020

⇨ 2 reclassements suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

⇨ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

⇨ Une retraite pour invalidité

⇨ Un licenciement pour inaptitude physique

⇨ Une décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)

⇨ 4 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique

⇨ Une décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

⇨ Une mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

→ Les situations de 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

37 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

> 6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

> 84 % sont fonctionnaires*

> 89 % sont en catégorie C*

> 229 966 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

*Sur les emplois permanents

➔ Actions liées à la prévention

- Assistants de prévention

58 assistants de prévention désignés sur l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents

3 conseillers de prévention

- Dépenses

Les collectivités ont effectué les dépenses en faveur de la prévention, la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 90 545€

- Formation

130 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 25 499 €

Coût par jour de formation : 196 €

| | Montant en euros | Nombre de jours | Coût moyen |
|--|------------------|-----------------|------------|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention | 2 016 € | 26 | 78 € |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité | 2 246 € | 17 | 132 € |
| Formation dans le cadre des habilitations | 21 237 € | 87 | 244 € |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité | 42 958 € | | |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail | 47 587 € | | |

➔ Relations sociales

- Jours de grève

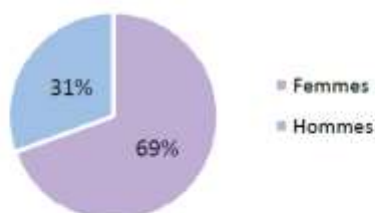
4 jours de grève en 2020

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

→ Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 1 586 femmes et 698 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

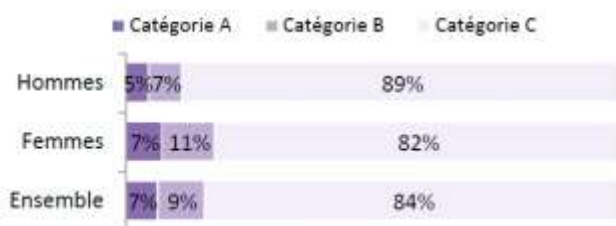


La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 femmes et 1 homme

↳ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 450,9 fonctionnaires hommes
- 670,3 fonctionnaires femmes
- 132,0 contractuels hommes
- 333,0 contractuelles femmes

- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



| Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | 78% | 78% | 68% |

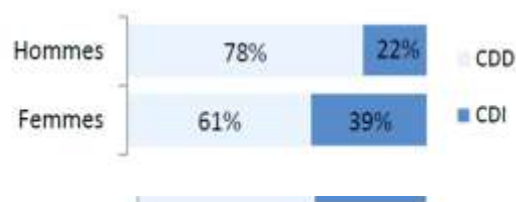
- 44 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 27 % des hommes



- ▶ 64 % des fonctionnaires sont des femmes et 36 % des hommes
- ▶ 79 % des contractuels permanents sont des femmes et 21 % des hommes

- 39 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 22 % des hommes

Au total, 311 agents en CDI sur 884 agents contractuels, soit 35 %



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 94% | 6% |
| Technique | 47% | 53% |
| Culturelle | 77% | 23% |
| Sportive | 33% | 67% |
| Médico-sociale | 97% | 3% |
| Police | 33% | 67% |
| Incendie | - | - |
| Animation | 86% | 14% |

→ Cadres d'emplois les plus féminisés sont :

- les éducateurs de jeunes enfants
- les ATSEM
- les infirmiers territoriaux en soins généraux
- les auxiliaires de soins
- les adjoints administratifs

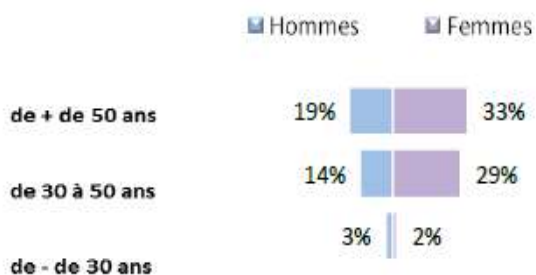
→ Cadres d'emploi les plus masculinisés sont :

- les agents de maîtrise
- les éducateurs des APS
- les techniciens
- les agents de police municipale
- les animateurs

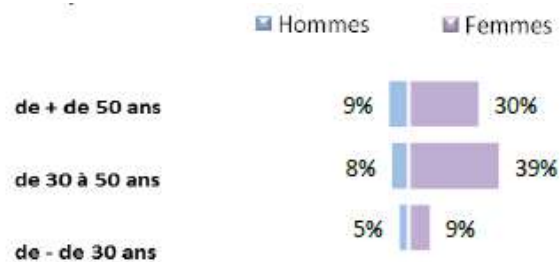
→ Age moyen des agents sur emploi permanent

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 49,30 | 45,72 | 47,73 |
| Hommes | 47,51 | 44,81 | 46,78 |

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents

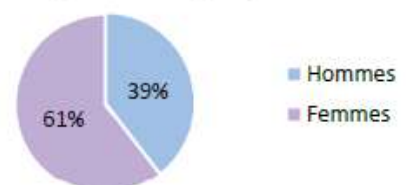


→ Précisions : agents sur emploi non permanents présents au cours de l'année 2020*

| | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | 59% |
| Emplois aidés | 38% |
| Apprentis | 50% |

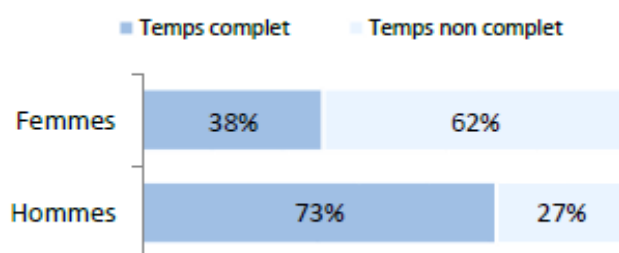
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre

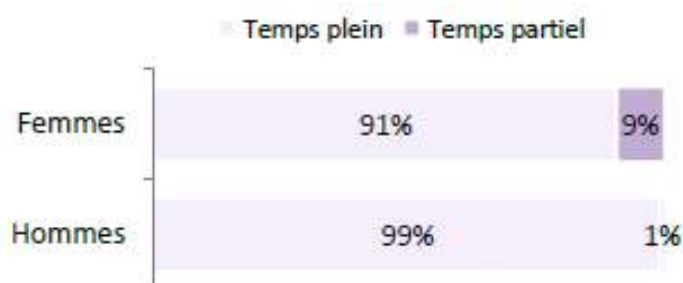


→ Organisation du temps de travail

- Répartition des emplois à temps complet ou non complet



- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



→ Conditions de travail

- Taux d'absentéisme des agents permanents

| | Femmes | Hommes |
|--|--------|--------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 2,30% | 3,58% |
| Ensemble : 2,69% | | |
| Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité) | 3,47% | 5,04% |
| Ensemble : 3,95% | | |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 3,95% | 5,15% |
| Ensemble : 4,31% | | |

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)



- 32 accidents du travail déclarés en 2020

↳ 0.7 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020

↳ 2.7 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020

↳ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1025 jours d'arrêt

↳ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 864 jours d'arrêt

→ Rémunérations

-Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

