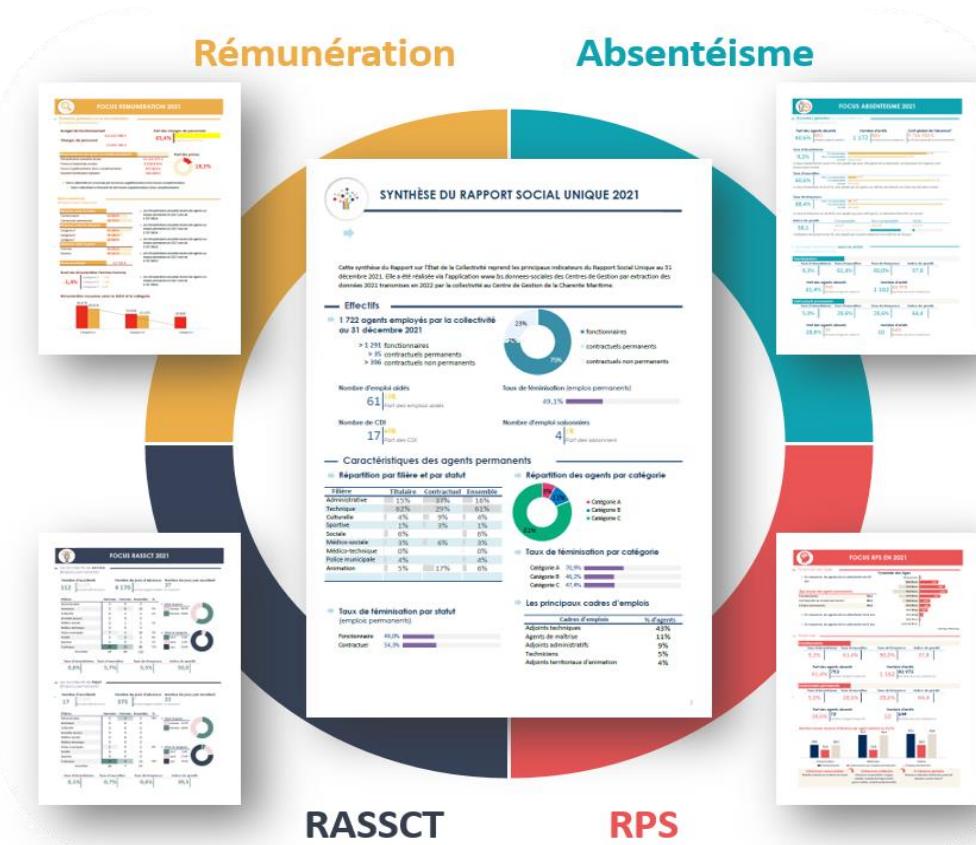


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 33

2024



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



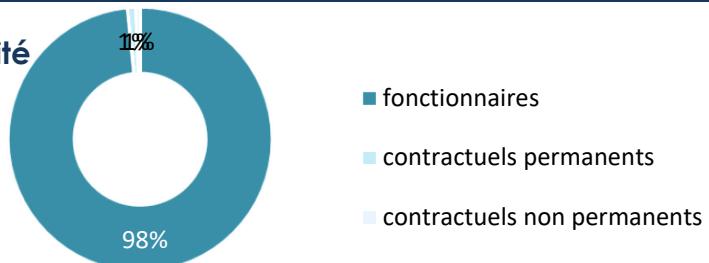
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 33

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Gironde.

Effectifs

→ **2 324 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **2 288** fonctionnaires
- > **24** contractuels permanents
- > **12** contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

13,9%

Nombre de CDI

1 4%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

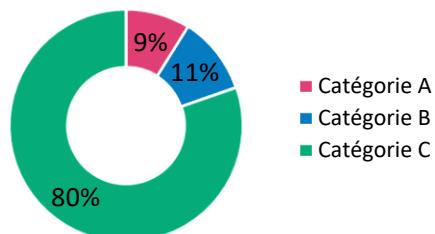
4* 0%
Part des saisonniers (tous emplois)
* rémunérés au 31/12/2024

Caractéristiques des agents permanents

→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	9%	17%	9%
Technique	9%	83%	10%
Sociale	0%		0%
Médiço-sociale	0,1%		0,1%
Incendie secours	82%		81%
	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Taux de féminisation par catégorie**

Catégorie A 26,4%
Catégorie B 15,8%
Catégorie C 12,2%

→ **Les principaux cadres d'emplois**

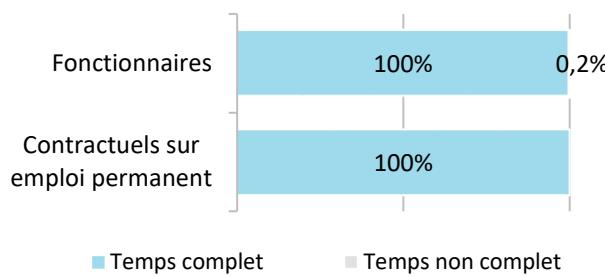
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	46%
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers professionnels	22%
Lieutenants	8%
Adjoints administratifs	6%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	5%

→ **Taux de féminisation par statut**
(emplois permanents)

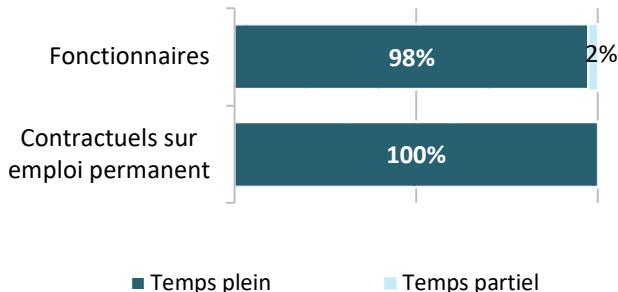
Fonctionnaire 13,7%
Contractuel 29,2%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



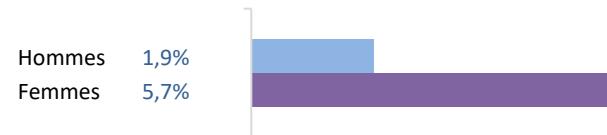
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	50,0%	-	-
Technique	1,5%		

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



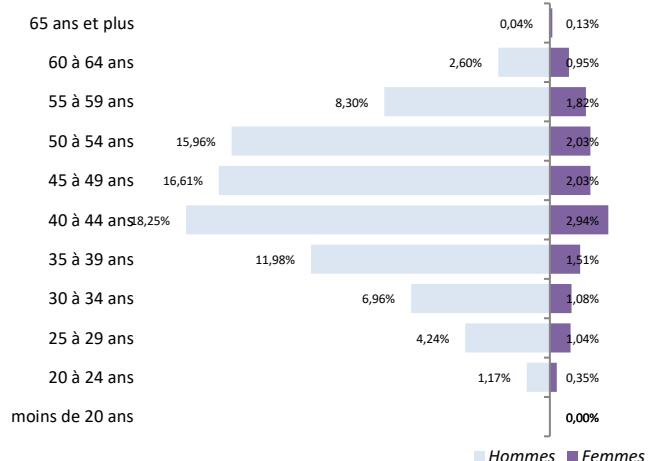
— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,0
Contractuels sur emploi permanent	37,1
Emplois permanents	44,9

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 2351,7 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

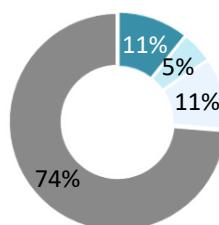
> Fonctionnaires	2289,4
> Contractuels sur emploi permanent	23,4
> Contractuels sur emploi non permanent	38,9

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	205,2
Catégorie B	243,8
Catégorie C	1 863,7

— Positions particulières

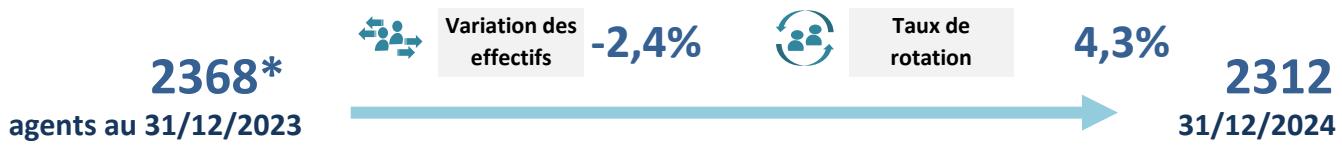
4,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



129 départs

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	30%
Mutation (changement de collectivité)	16%
Mise en disponibilité sur demande	13%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	12%
Démission	8%

73 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	23%
Voie de mutation	23%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	15%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégations	10%
Remplaçants	7%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

37,8%

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

Part des agents avec avancement de grade

2,5%

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

Part des agents avec promotion interne*

0,3%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

18 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	14	0
Sanctions 2ème groupe	1	0
Sanctions 3ème groupe	2	0
Sanctions 4ème groupe	1	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) 39%

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) 17%

Ivresse 17%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 86% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	185 703 932 €	Charges de personnel*	159 956 024 €	Soit 86,13 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 62 736 676 € Primes 42 984 911 € SFT* 879 730 € HSC 29 645 € NBI* 737 940 € IR* 7 275 €
107 376 177 €	

*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	55 344 €	-	37 952 €	-	32 431 €	29 879 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	79 105 €	S	55 953 €	-	44 869 €	S
Médico-sociale	S	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	S	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	61 560 €	44 647 €	41 325 €	35 622 €	33 297 €	39 267 €
Moyenne toute filière	72 679 €	46 939 €	51 754 €	35 622 €	43 036 €	34 712 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,03 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	40,10%
Contractuels sur emploi permanent	32,20%
Emplois permanents	40,03%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

1 604,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

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	10 877 €	75 €	1%	2 582 €	11 €	0%	S	S		15 893 €	52 €	0%
Catégorie B	7 973 €	102 €	1%	1 260 €	14 €	1%	8 226 €	125 €	1%	10 647 €	121 €	1%
Catégorie C	3 991 €	60 €	1%	569 €	10 €	2%	5 499 €	25 €	0%	5 342 €	32 €	1%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Attention : Les montants sont faussés car ils sont rapportés aux ETPR en incluant la filière SPP qui ne bénéficie pas des IFSE et du CIA (mais qui bénéficie d'un régime indemnitaire spécifique).

Absences

En moyenne, 24,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 5,4 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)	6,69%	1,47%	6,64%	0,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,81%	1,51%	8,74%	1,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,26%	1,62%	9,18%	1,00%

Cf. p8 *Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences*

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

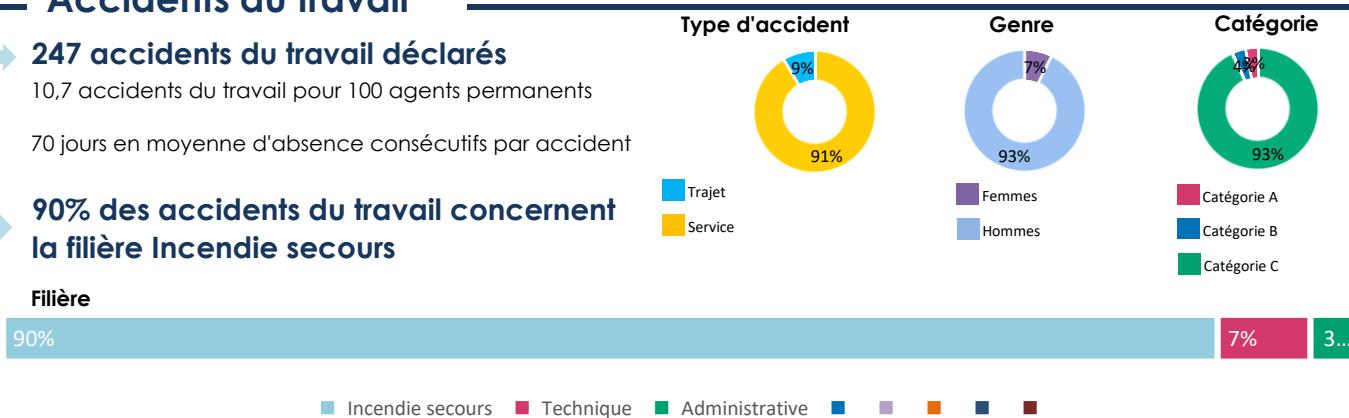
➡ 37,99 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

► 247 accidents du travail déclarés

10.7 accidents du travail pour 100 agents permanents

→ 90% des accidents du travail concernent la filière Incendie secours

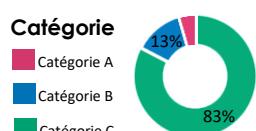
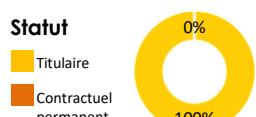


Handicap

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

115 | 5,0%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

→ 64 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

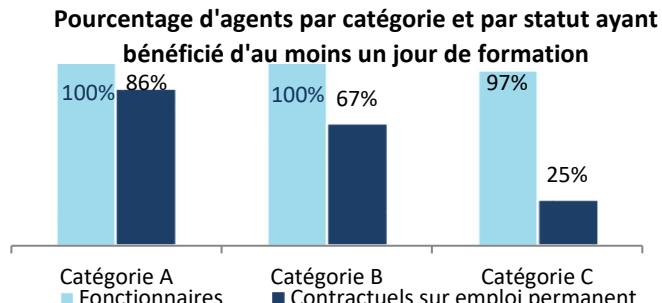
Formations	64 654 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	2 610 197 €
• Existence d'un document unique (DUERP)	✓
• Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	✗
• Existence d'une démarche de prévention des TMS	✗
• Existence 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

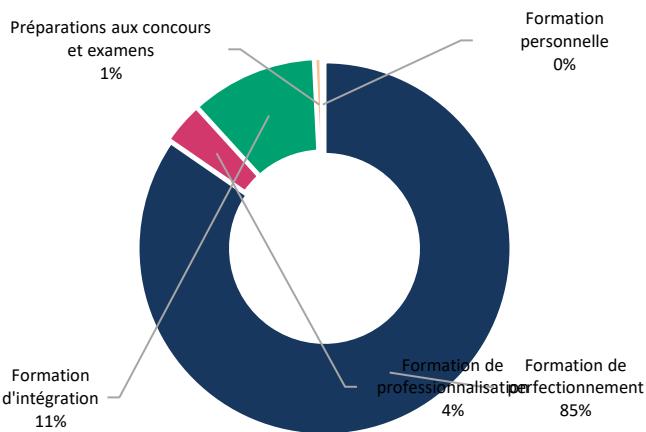
98% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 83,2%

Hommes 99,9%



→ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 1 901 860 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	55,5%
Autres organismes	40,1%
Formation des apprentis	1,2%
Frais de déplacement	2,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,1%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 6,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	3,3%
Autres organismes	4,3%
Collectivité	92,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,4%

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	240 €	240 €
Nombre de bénéficiaires	1 437	1 902

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

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	13
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 : juillet 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

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*

80,1% | 1 852
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 864 | 77 474
Nombre de jours d'absence

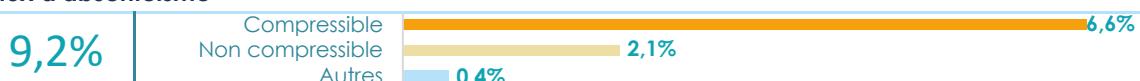
Coût global de l'absence tout statut*

14 437 222 €

7,77% 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 9 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 9 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 80 %, cela signifie que 80 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 81 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 81 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 42, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 42 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,3%	80,4%	81,0%	41,7

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

80,4% | 1 839
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 854 | 77 332
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,6%	54,2%	41,7%	14,2

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

54,2% | 13
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

10 | 142
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	5,6%	125,0%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 18,01%
60 à 64 ans	18,0%	74,4%	
55 à 59 ans	14,4%	69,2%	
50 à 54 ans	10,9%	74,3%	
45 à 49 ans	7,7%	73,8%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 125%
40 à 44 ans	7,9%	87,3%	
35 à 39 ans	7,6%	99,0%	
30 à 34 ans	8,1%	89,2%	
25 à 29 ans	6,0%	68,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,6%	62,7%	41,6%	26,7
Pour accidents du travail imputables au service	1,9%	9,1%	9,1%	75,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,2%	0,6%	0,6%	107,6
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,2%	0,2%	41,8
Pour congé de maladie longue durée	1,3%	1,4%	1,4%	324,6
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,7%	0,9%	0,9%	309,6
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,2%	0,2%	134,2
Pour maternité et adoption (1)	0,1%	0,5%	0,5%	83,4
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	0,2%	5,0%	2,3%	11,1

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

Selon le statut

Fonctionnaires

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

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	4,6%
► Taux d'exposition	41,6%
► Taux de fréquence	62,7%
► Gravité	26,7 jours par arrêt
► 962 agents absents pour maladie ordinaire	
953 fonctionnaires	9 contractuels permanents

Part des agents absents

41,6% | 962
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 449 | 38 677
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
41,65%	37,50%

Selon le genre

Femmes	Hommes
47,04%	40,73%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	4,1%
60 à 64 ans	10,6%
55 à 59 ans	5,3%
50 à 54 ans	5,0%
45 à 49 ans	3,8%
40 à 44 ans	4,5%
35 à 39 ans	4,0%
30 à 34 ans	4,6%
25 à 29 ans	3,3%
20 à 24 ans	0,7%
Moins de 20 ans	0,0%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 10,6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

► Taux d'absentéisme	2,1%
► Taux d'exposition	9,7%
► Taux de fréquence	9,7%
► Gravité	77 jours par arrêt
► 225 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
225 fonctionnaires	

Part des agents absents

9,7% | 225
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

225 | 17 325
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
9,83%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
3,74%	10,70%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	1,5%
60 à 64 ans	1,2%
55 à 59 ans	1,6%
50 à 54 ans	3,3%
45 à 49 ans	2,2%
40 à 44 ans	1,9%
35 à 39 ans	2,0%
30 à 34 ans	1,1%
25 à 29 ans	1,3%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 3,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	2,1%
▷ Taux d'exposition	2,5%
▷ Taux de fréquence	2,5%
▷ Gravité	303 jours par arrêt
▷ 58 agents absents	
58 fonctionnaires	

Part des agents absents

2,5% | 58

Nombre d'agents absents

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,53%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
4,05%	2,26%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	6,1%
55 à 59 ans	7,2%
50 à 54 ans	2,4%
45 à 49 ans	1,5%
40 à 44 ans	1,1%
35 à 39 ans	0,6%
30 à 34 ans	1,3%
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 7,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,3%
▷ Taux d'exposition	2,8%
▷ Taux de fréquence	5,5%

Part des agents absents

2,8% | 65

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 2 204

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

Chiffres clés (emplois permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,2%
▷ Taux d'exposition	23,3%
▷ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

23,3% | 538

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: 1 527

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

▷ Taux d'absentéisme	1,0%
▷ Taux d'exposition	0,3%
▷ Taux de fréquence	0,4%
▷ Gravité	2,6
▷ 15 agents absents	

Part des agents absents

125,0% | 15

Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

17 | 44

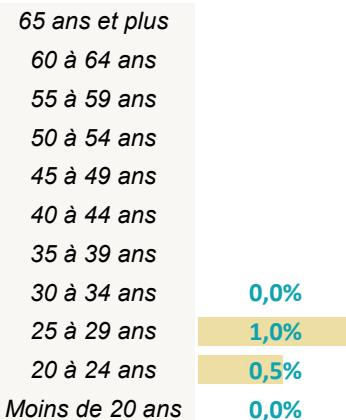
Nombre de jours d'absence

► Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
100,00%	137,50%

► Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



— Zoom sur la maladie ordinaire —

Chiffres clés (non permanents)

► Taux d'absentéisme	0,6%
► Taux d'exposition	0,2%
► Taux de fréquence	0,2%
► Indice de gravité	2,8

Part des agents absents

66,7%  Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **28**

— 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%  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

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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre de jours calendaires d'absences} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12} \times 365)}$	<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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<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	Note de lecture
$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$	<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	Note de lecture
$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<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 : **juillet 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

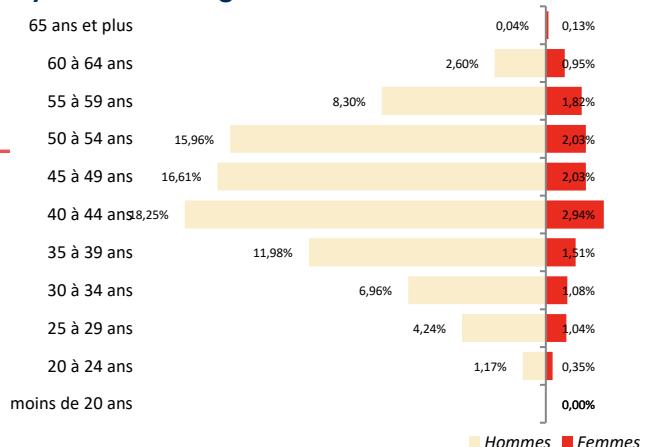
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,0
Contractuels sur emploi permanent	37,1
Emplois permanents	44,9

- En moyenne, les fonctionnaires ont 45 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 37 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
9,3%	80,4%	81,0%	41,7

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

80,4% | 1 839
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 854 | 77 332
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,6%	54,2%	41,7%	14,2

*Durée moyenne des arrêts

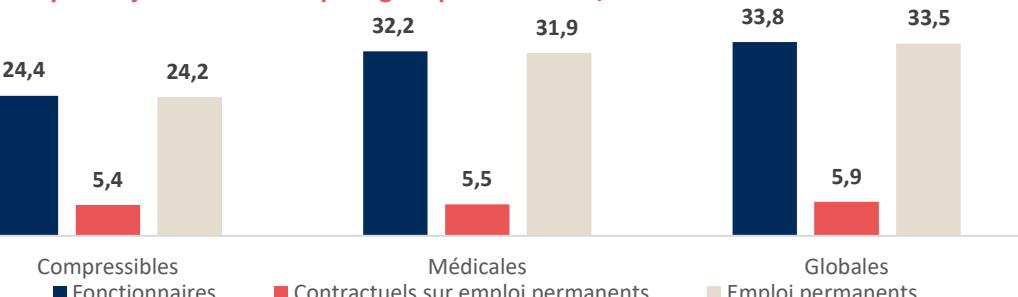
Part des agents absents

54,2% | 13
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

10 | 142
Nombre de jours d'absence

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



1/Absences compressibles

Maladie ordinaire et accidents du travail

2/Absences médicales

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

3/ Absences globales

Absences médicales+ Maternité, paternité adoption, autres raisons*

— Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Technique	1,3
Incendie secours	0,7
Femmes	0,0
Hommes	0,8
Fonctionnaires	0,7
Contractuels permanents	0,0

Télétravail

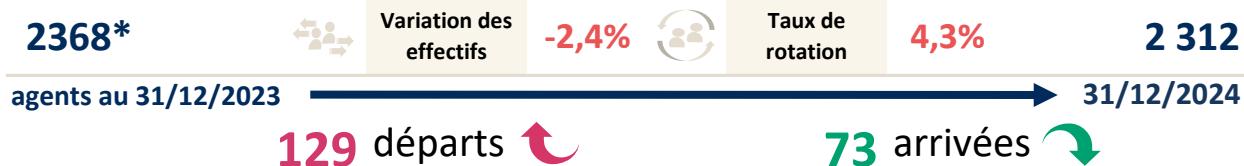
- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	373
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	371
sur des jours flottants	229
sur des jours fixes	144
deux jours par semaine	117
Administrative	160
Incendie secours	137
Technique	73

— Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 4,3%

— Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 9,73 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	211,0
Accident de trajet	14,0
Maladies professionnelles	4,0
ATI** au cours de l'année	7,0

** 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
Sous-officiers des sapeurs pompiers	81,5% 75
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	8,1% 64
Lieutenants	3,7% 129

— Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024)



Existence d'un **plan de prévention des RPS**



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 liées à la prévention

222 | **64 654 €**
Dépenses liées à la formation

Prévention

2 610 197 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Formation dans le cadre des habilitations
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)
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, Équipements de Protection Individuelle...)

Montant en €

0 € | 50 | 0 €

10 500 € | 66 | 159 €

54 154 € | 106 | 511 €

0 €

2 610 197 €

– Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0 | **0,0%**
des agents permanents

Femmes

0

0

0

0

– Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

71

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	1	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	1	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

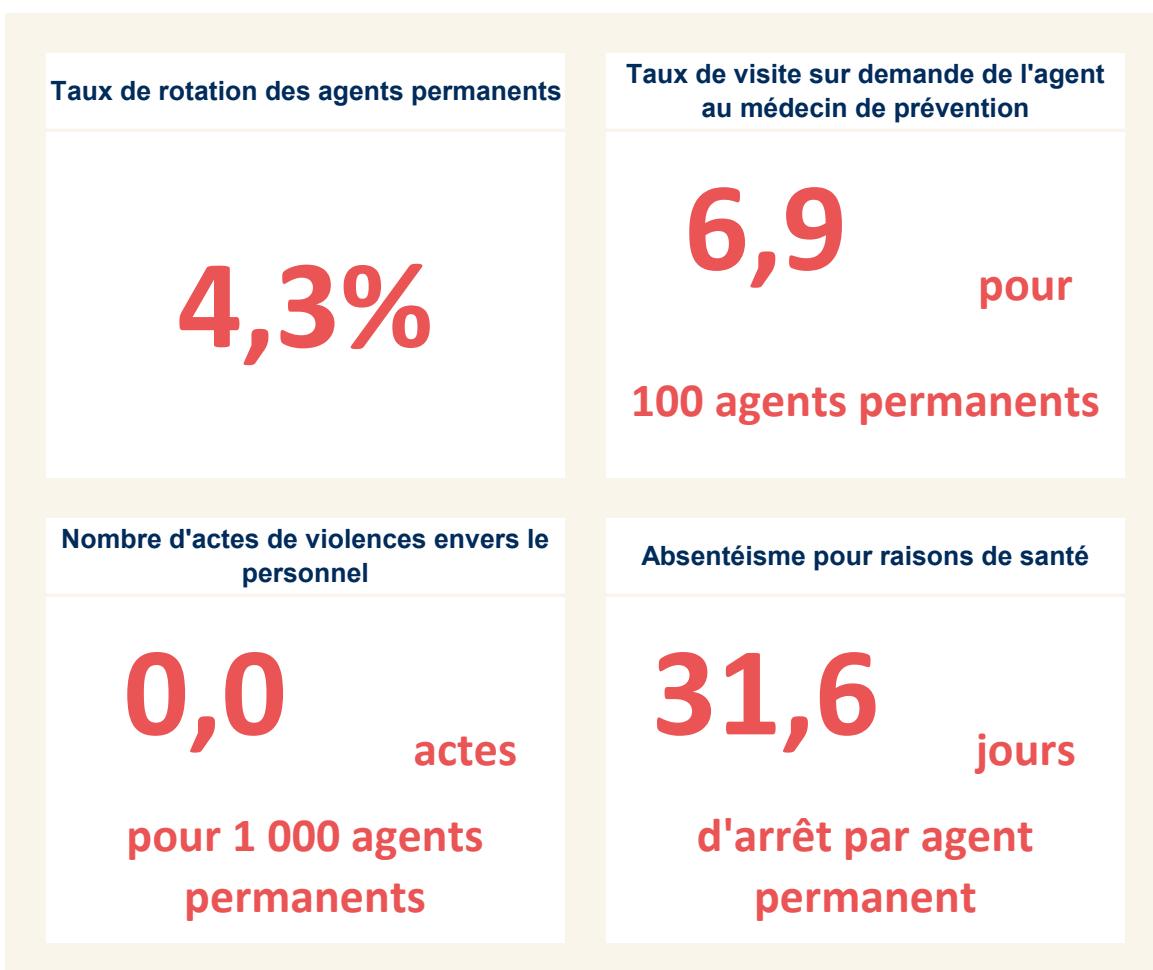
La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	0
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	27

Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	550
Nombre d'heures effectivement utilisées	490
	89,1%

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 : **juillet 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

185 703 932 €

Charges de personnel

159 956 024 €

Part des charges de personnels

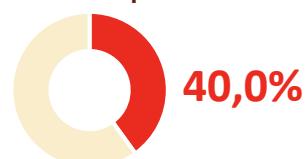
86,1% | 81,5%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	107 376 177 €
Primes et indemnités versées	42 984 911 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	29 645 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	737 940 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 1 604 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	46 511 €
Contractuels permanents	38 275 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 46511 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	71 901 €
Catégorie B	51 212 €
Catégorie C	42 996 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 42996 €

Moyenne selon le genre

Hommes	47 383 €
Femmes	40 345 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 40345 €

Moyenne globale

46 427 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

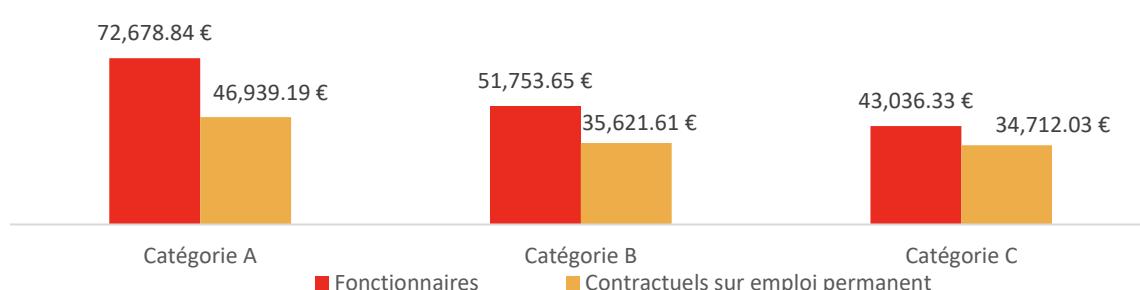
Catégorie A -20,9%

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

Catégorie B -39,1%

Catégorie C -23,8%

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



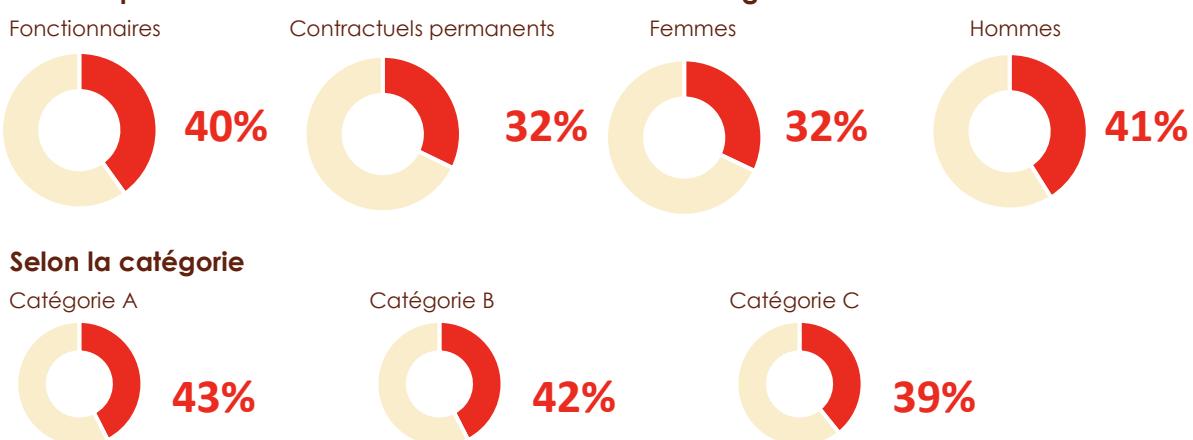
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :	107 376 177 €	Rémunération statutaire	62 736 676 €
		Primes	42 984 911 €
		SFT*	879 730 €
		HSC	29 645 €
		NBI*	737 940 €
		IR*	7 275 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	54 468 €	58 673 €	37 964 €	-	32 304 €	32 660 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	77 538 €	79 292 €	46 619 €	56 061 €	40 530 €	45 111 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	62 593 €	56 438 €	38 427 €	40 421 €	33 923 €	33 387 €
Moyenne toute filière	62 229 €	75 207 €	38 499 €	53 543 €	35 552 €	44 014 €
Part des primes						
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	34,6%	44,8%	28,2%	44,3%	31,7%	40,0%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.	Nb h.		
	Technique	Incendie secours	Femmes	Hommes
	1,31	0,70	0,0	0,8

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	13 341 €	8 418 €	6 576 €	15 283 €	8 311 €	6 721 €
Médico-sociale	10 392 €					
Sociale	10 542 €					
Technique	19 961 €	8 633 €	6 247 €	17 001 €	9 479 €	6 138 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative			5 738 €			5 425 €
Médico-sociale						
Sociale						
Technique	10 542 €	8 226 €	5 978 €	15 893 €	10 647 €	8 160 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-1 942 €	107 €	-145 €			313 €	17 €	31 €	-4 €			
Technique	2 961 €	-846 €	109 €	-5 351 €	-2 421 €	-2 182 €	36 €	-6 €	4 €			4 €

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 : **juillet 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

226

27,4%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

15 818

211

Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

70

en moyenne

Filières

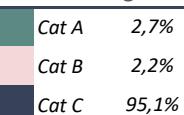
Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	0	1	1	0,4%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	201	10	211	93%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	13	1	14	6%
Ensemble	214	12	226	

► Selon le genre



► Selon la catégorie



Taux d'absentéisme

1,9%

Taux d'exposition

9,1%

Taux de fréquence

9,1%

Indice de gravité*

75,0

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

21

38,1%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

1 507

14

Nombre d'agents arrêtés

Nombre de jours par accident

72

en moyenne

Filières

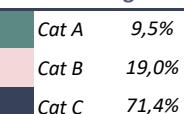
Hommes Femmes Ensemble %

Administrative	1	6	7	33%
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	11	0	11	52%
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	3	0	3	14%
Ensemble	15	6	21	

► Selon le genre



► Selon la catégorie



Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

0,6%

Taux de fréquence

0,6%

Indice de gravité*

107,6

*Durée moyenne des arrêts

– Les maladies professionnelles



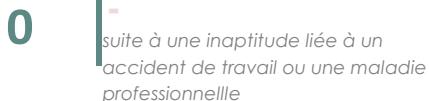
Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
Animation	0	0	0		Femmes 0,0%
Culturelle	0	0	0		Hommes 100,0%
Incendie secours	0	1	1	33%	
Médico-sociale	0	0	0		» Selon la catégorie
Médico-technique	0	0	0		Cat A 0,0%
Police municipale	0	0	0		Cat B 0,0%
Sociale	0	0	0		Cat C 100,0%
Sportive	0	0	0		
Technique	0	2	2	67%	
Ensemble	0	3	3		



*Durée moyenne des arrêts

– Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année



Périodes de préparation au reclassement



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

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

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

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

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

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

Mises en disponibilité d'office

Retraite pour invalidité

Licenciement pour inaptitude physique

	Femmes	Hommes
	0	3
	0	0
	26	45
	0	0
	0	0
	0	5
	1	3
	0	0

– Agents affectés à la prévention



Assistants de prévention*	52	Médecins de prévention**	1
Conseillers de prévention*	9	Infirmiers**	5
ACFI*	0	Autres personnels*	3

*en nombre d'agents

**en ETPR

– Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

222 | **2 674 851 €**
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €

0 €

Nombre de jours

50

0€

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

10 500 €

66

159 €

Formation dans le cadre des habilitations

54 154 €

106

511 €

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...)

2 610 197 €

– Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024)



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



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



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



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



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



– Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

16

Nombre de réunions du FSSSCT

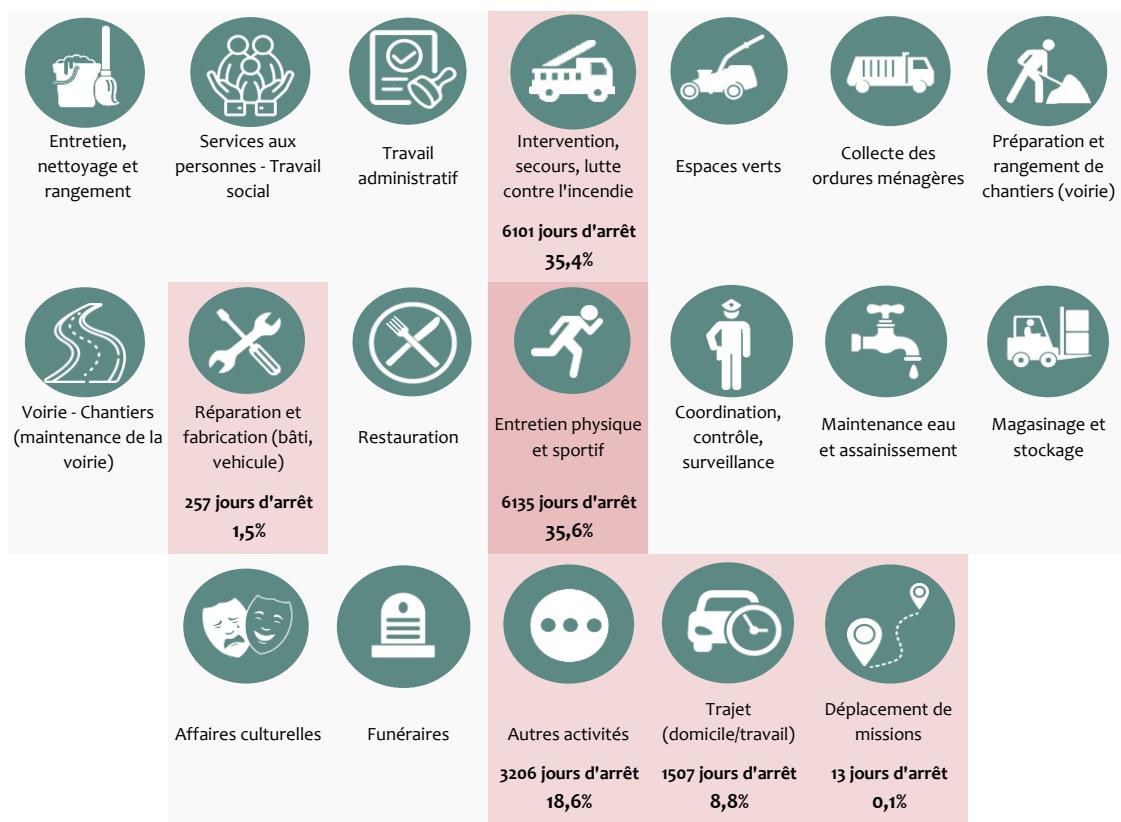
3

32

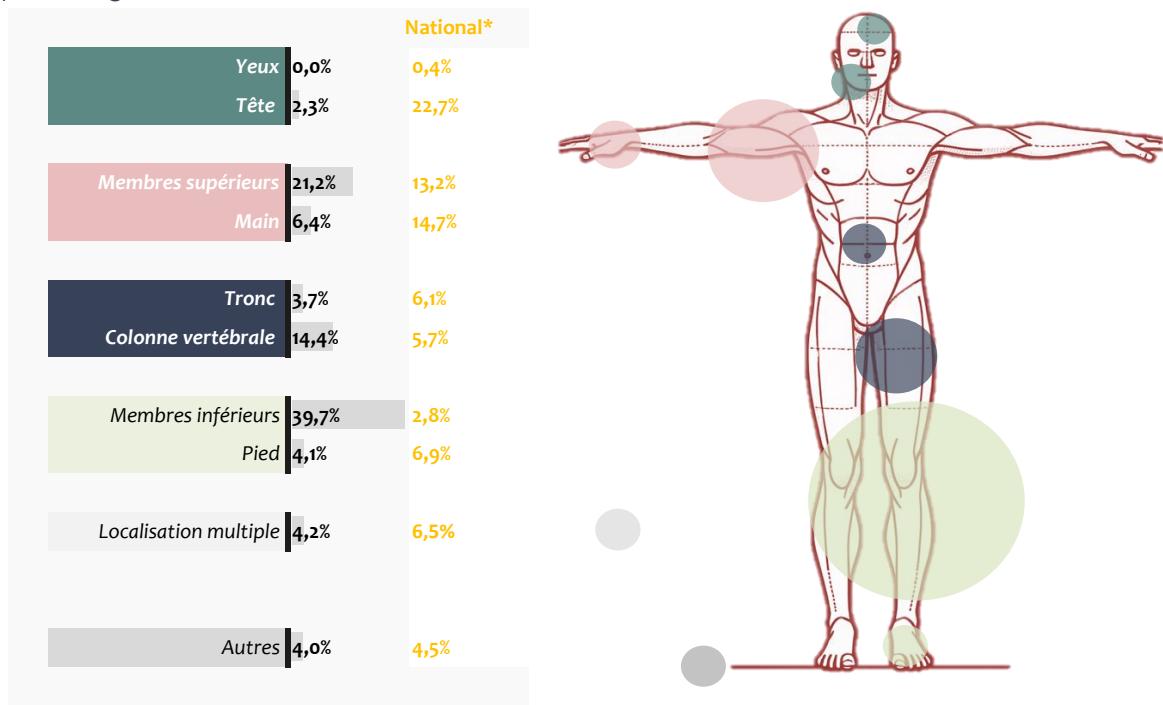
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

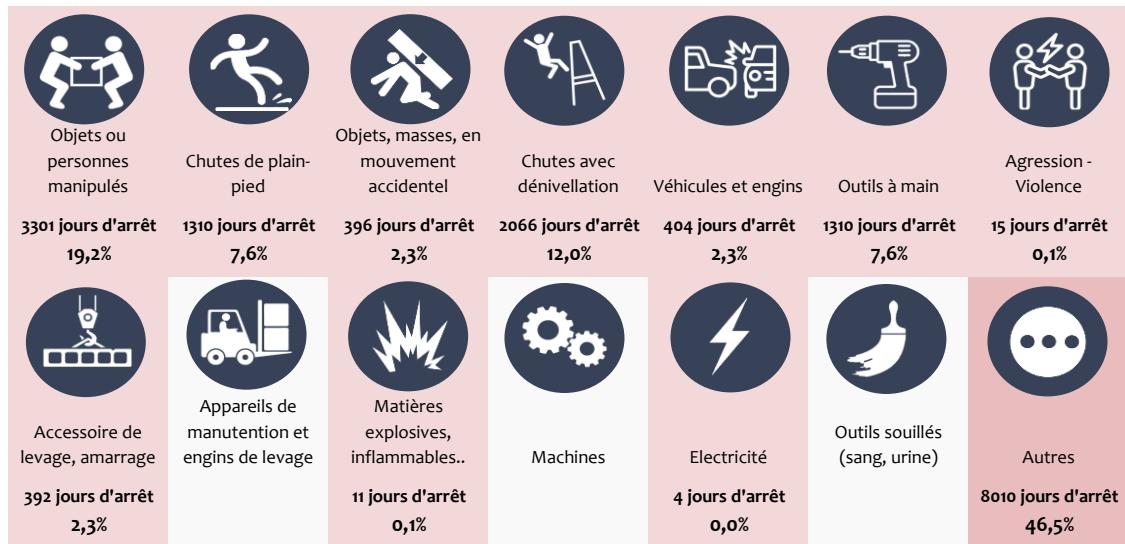


Principaux sièges de lésions des accidents de travail

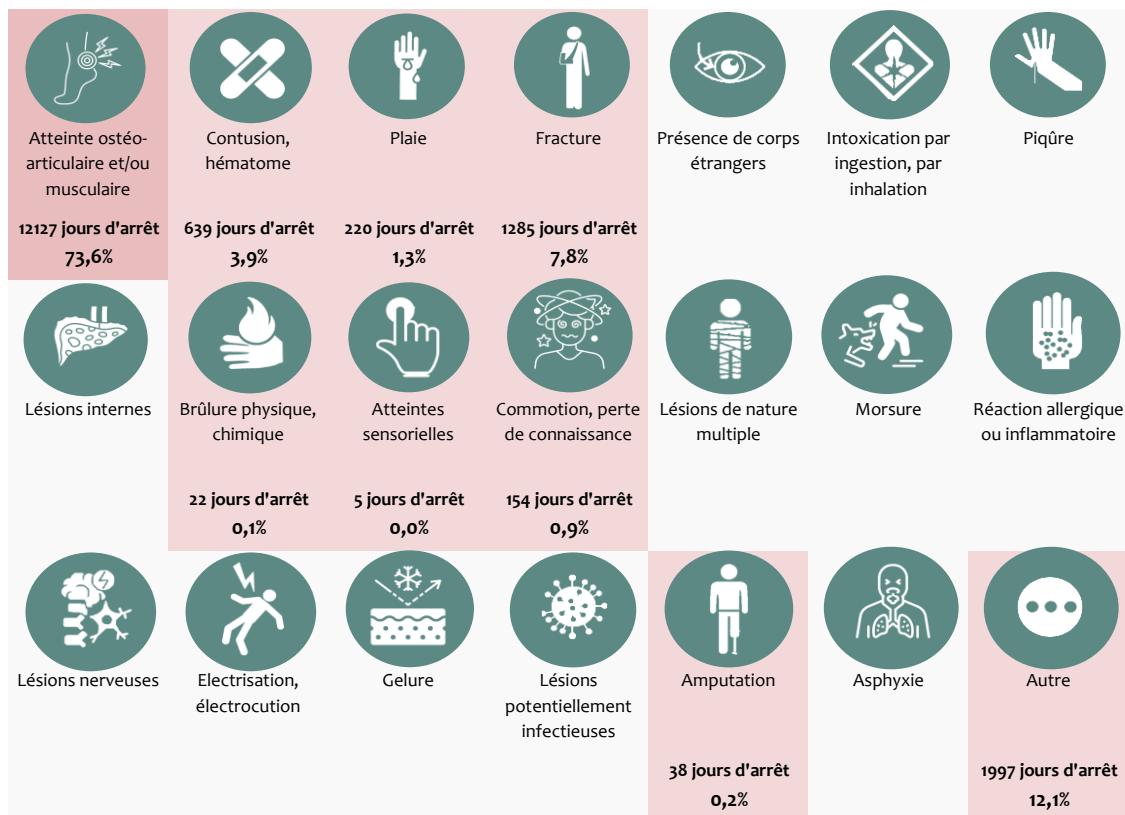


- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentants 39,7% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



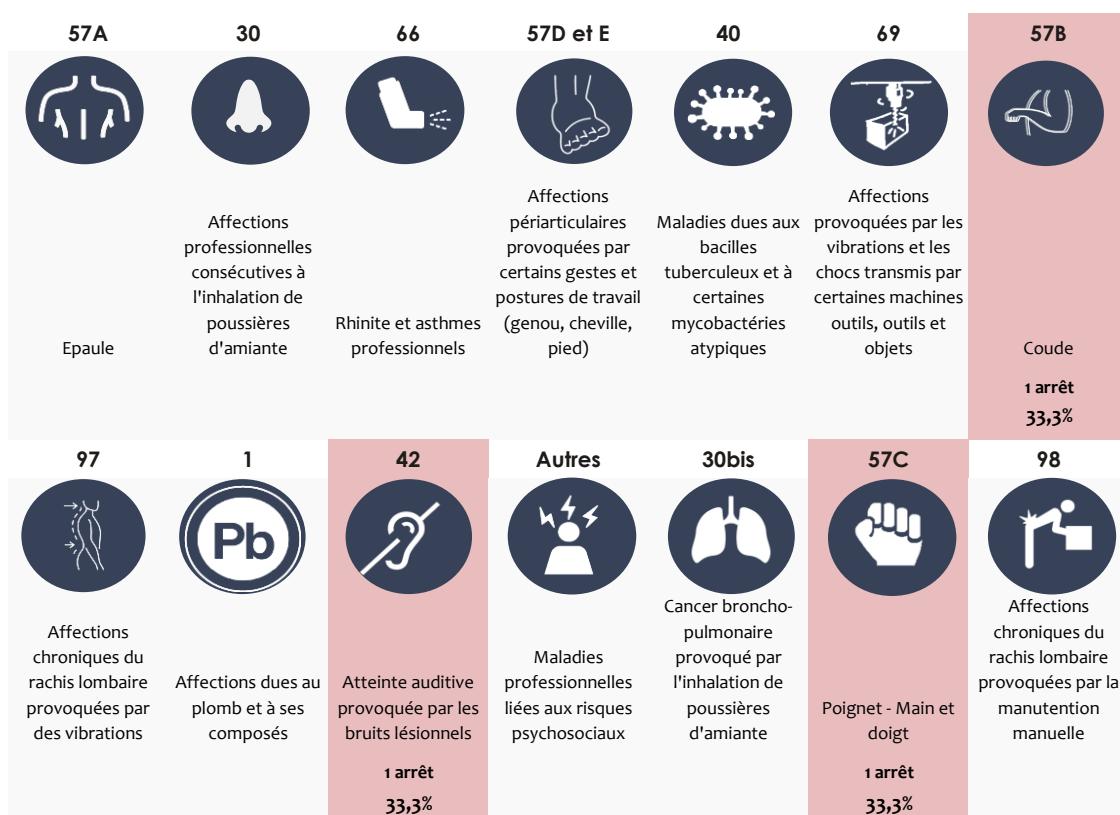
- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (73,55% des jours d'arrêts)

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



► Le principal type de maladie professionnelle est le poignet, la main ou le doigt (33,33% des arrêts)

– Documents et démarches de prévention complémentaires

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

– Réalisation

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



Date de publication : **juillet 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1