



**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

DATE DE LA CONVOCATION : 13 juin 2025

Le jeudi 19 juin 2025 le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à l'espace Léonard de Vinci, salle René Char en séance publique, à 19h00 sous la Présidence de Monsieur Miloud GOUAL, le Maire.

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 35

PRESENTS : 30 VOTANTS : 32

Étaient présents :

Miloud GOUAL, Jacqueline HUCHIN, Adelaïde HAMITI, Thibault PETIT, Monique LAMOUREUX, Casimir PIERROT, Dalila KHORBI, Mohamed BOUROUIS, Annie TOUSSAINT, Hafid IABASSEN, Tina RAMAH, Diénabou KOUYATE, Christine DENIS, Stéphane LARTIGUE, Isabelle MOSER, Housman BATHILY, Jimmy JOUHANET, Nassira BENOUARI, Marie-Claire LETY, Cyril JOLY, Landry PERQUIS, Bastien REDDING, Manuela MELO, Atika LHOUM, Mustafa HECIMOVIC, Régis PEDANOU, Ruffin KAPELA, Brigitte CERVETTI, Toufik LAADJAL, Maria GUIDEC

Excusés ayant donné pouvoir :

Jean-Claude BENHAÏM donne procuration à Adelaïde HAMITI, Uriell MARQUEZ donne procuration à Jacqueline HUCHIN

Absents :

Jeanne DOCTEUR, Laurent LE LEUXHE, Sébastien CÉLERIN

Secrétaire :

Maria GUIDEC

Objet : Présentation du Rapport Social Unique 2023

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales doivent établir un rapport social unique.

Ce rapport s'articule autour des thématiques suivantes : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de vie au travail, l'action et la protection sociales, le dialogue social, la discipline, ainsi que les mesures individuelles en faveur de l'environnement.

La production annuelle de ce rapport poursuit plusieurs objectifs et notamment :

- Permettre une meilleure analyse de l'évolution des politiques de ressources humaines de la commune ;
- Établir les lignes directrices de gestion ;
- Favoriser le dialogue social avec les organisations syndicales ;
- Renforcer les outils de gestion des ressources humaines ;

Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025

- Permettre une comparaison avec d'autres collectivités.

Le rapport social unique a été présenté au Comité Social Territorial le 6 juin dernier. Il doit désormais faire l'objet d'une présentation en Conseil municipal. Dans cette perspective, une synthèse du rapport social unique est annexé à la présente délibération.

Ce rapport sera transmis au Centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France et publié sur le site internet de la commune.

Aussi, il est proposé aux membres du Conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport social unique pour l'année 2023.

Le Conseil Municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 2121-29,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 231-1 et suivants et R. 231-1 et suivants,

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

Vu l'avis du comité social territorial du 6 juin 2025,

Entendu l'exposé du Rapporteur,

Considérant que les collectivités territoriales doivent établir un rapport social unique,

Considérant que le rapport social unique a été présenté au comité social territorial le 6 juin 2025,

Considérant que ce rapport social unique doit faire l'objet d'une présentation à l'assemblée délibérante,

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE :

Article 1^{er} : De prendre acte de la présentation du rapport social unique 2023 de la Commune de Montigny-lès-Cormeilles.

Article 2 : De préciser que ce rapport sera rendu public.

Article 3 : De donner tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour exécuter la présente délibération.

Le Conseil ADOPTE, à l'unanimité cette délibération

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Le présent acte administratif peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des

Pour le Maire
L'Adjointe déléguée
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de réception préfecture : 20/06/2025

mesures de publicité (publication, affichage ou notification), auprès du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (2-4, boulevard de l'Hautil – 95000 CERGY) ou par voie dématérialisée, sur le site www.telerecours.fr.



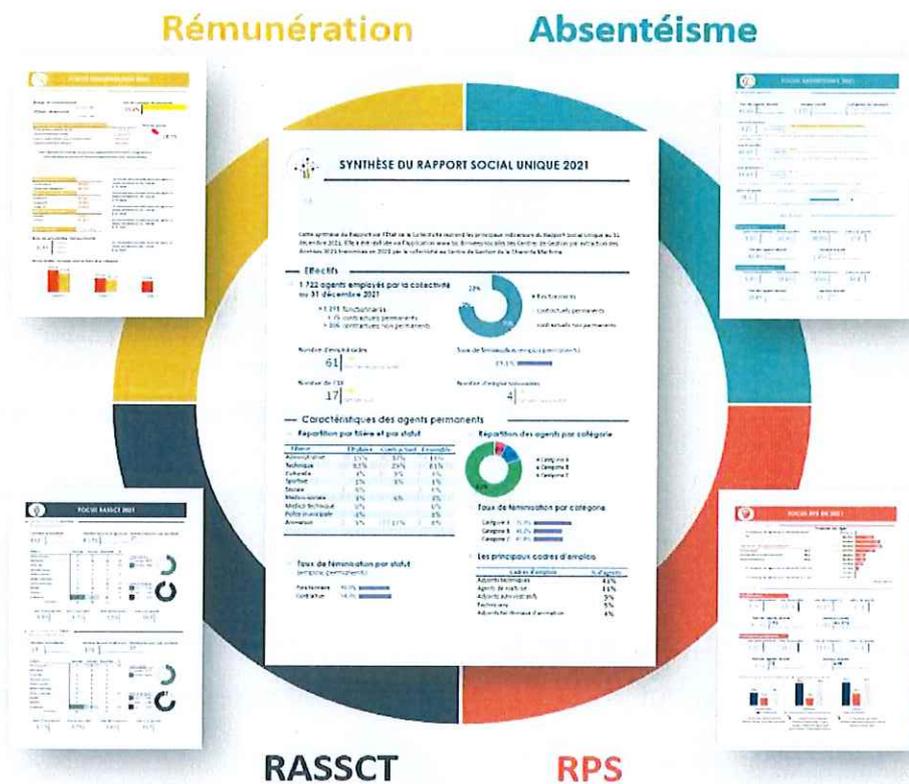
A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Huchin".

HUCHIN

Jacqueline

Mis en ligne sur le site internet de la ville le : 20/06/2025

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE MONTIGNY LES CORMEILLES

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



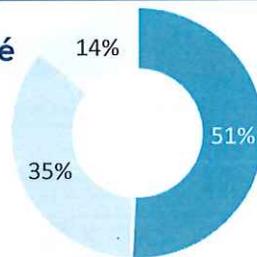
COMMUNE DE MONTIGNY LES CORMEILLES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

405 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 206 fonctionnaires
- > 143 contractuels permanents
- > 56 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

1 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

63,6%

Nombre de CDI

18 | 13%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

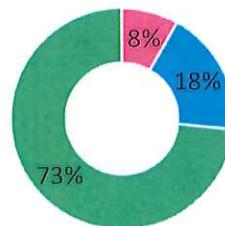
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	15%	18%
Technique	46%	41%	44%
Culturelle	2%	13%	7%
Sportive	1%	1%	1%
Sociale	9%	13%	10%
Médico-sociale	1%		1%
Police municipale	3%		2%
Animation	17%	18%	17%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 55,2%

Catégorie B 51,6%

Catégorie C 67,6%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 63,6%

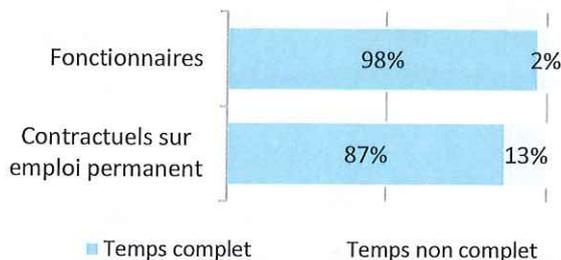
Contractuel 63,6%

Les principaux cadres d'emplois

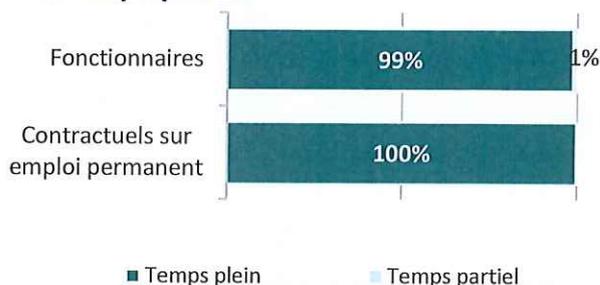
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints territoriaux d'animation	14%
ASEM	9%
Adjoints administratifs	9%
Assistants d'enseignement artistique	6%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



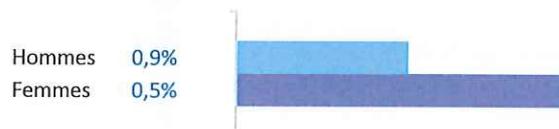
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	80,0%	Culturelle	94,4%
Animation	2,9%	Technique	1,7%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



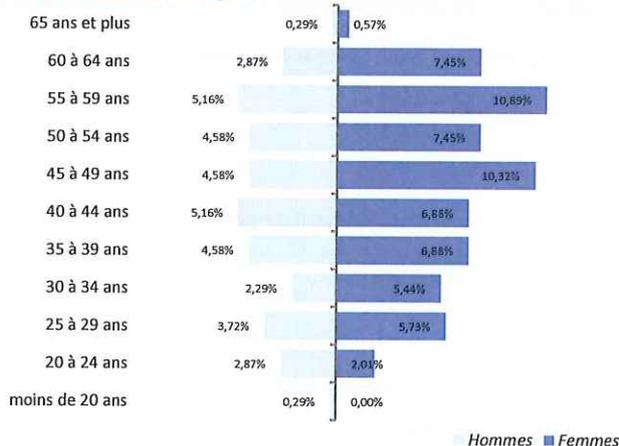
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	39,6
Emplois permanents	45,3

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

#VALEUR!

> Fonctionnaires	2 00,5
> Contractuels sur emploi permanent	1 15,0
> Contractuels sur emploi non permanent	55,8

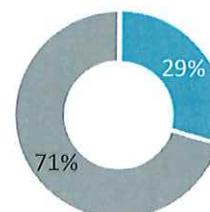
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	26,8
Catégorie B	46,8
Catégorie C	242,0

Positions particulières

4,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

33 départs

9 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	61%
Départ à la retraite	15%
Mise en disponibilité sur demande	12%
Démission	9%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	3%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Voie de mutation	89%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

38,8%

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

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

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

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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 63% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 748 308 €	Charges de personnel*	16 281 177 €	➔	Soit 63,23 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	9 449 027 €	Rémunération statutaire	7 651 810 €
		Primes	1 302 599 €
		SFT*	80 460 €
		HSC	166 766 €
		NBI*	100 577 €
		IR*	146 815 €

*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	58 131 €	46 671 €	38 153 €	30 887 €	28 921 €	26 160 €
Animation	-	-	34 293 €	s	27 102 €	24 449 €
Culturelle	-	s	31 739 €	46 075 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	29 164 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	34 497 €	-
Sociale	37 312 €	-	-	-	26 048 €	24 163 €
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	s	47 947 €	37 414 €	33 383 €	27 537 €	25 585 €
Moyenne toute filière	49 830 €	46 293 €	36 156 €	35 003 €	27 800 €	25 056 €

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 13,79 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,36%
Contractuels sur emploi permanent	14,55%
Emplois permanents	13,79%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 8 500,24 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

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	7 678 €	373 €	5%	18 571 €	377 €	2%	13 284 €	310 €	2%	14 887 €	398 €	3%
Catégorie B	6 773 €	314 €	4%	5 832 €	272 €	4%	3 888 €	162 €	4%	5 207 €	289 €	5%
Catégorie C	2 322 €	334 €	13%	2 473 €	339 €	12%	1 295 €	312 €	19%	1 583 €	271 €	15%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 18,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 8,9 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)	5,03%	2,43%	3,96%	0,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,03%	2,43%	3,96%	0,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,32%	3,93%	4,75%	0,27%

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

58,02 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

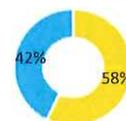
33 accidents du travail déclarés

9,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

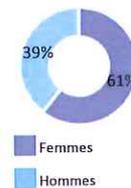
28 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

70% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière

70%

18%

12%

■ Technique ■ Sociale ■ Animation ■ ■ ■ ■ ■

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%

■ Femmes
■ Hommes

Statut 0%

■ Titulaire
■ Contractuel permanent

Catégorie 0%

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 28 786 €

Formations 12 912 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 15 874 €

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 En cours

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

Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025

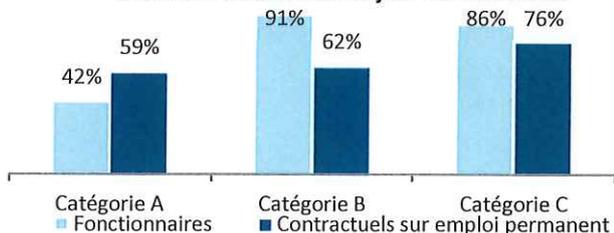
Formation

➔ 79% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 75,2%

Hommes 85,8%

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

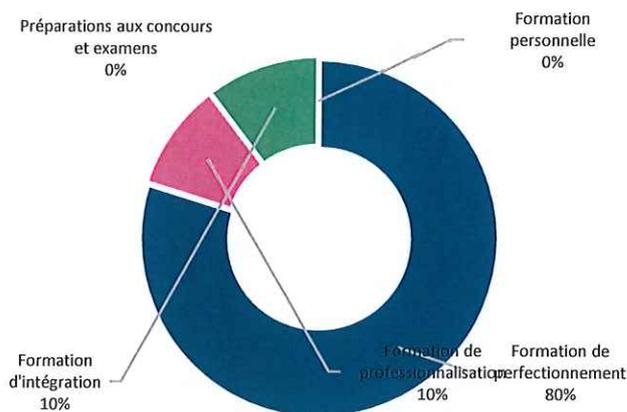


Le budget consacré à la formation est de **242 791 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	66,7%
Autres organismes	21,4%
Formation des apprentis	6,2%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	5,8%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	28,4%
Autres organismes	30,9%
Collectivité	40,6%
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	236 €	-
Nombre de bénéficiaires	12 0	-

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale



Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

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

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
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 : avril 2025

Version 1

Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

19

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

701

19

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

37

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	2	2	4	21%
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	6	6	32%
Sportive	0	0	0	
Technique	6	3	9	47%
Ensemble	8	11	19	

↳ Selon le genre

Femmes 57,9%

Hommes 42,1%

↳ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

5,4%

Taux de fréquence

5,7%

Indice de gravité*

24,0

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

14

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

236

6

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

17

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	5	9	14	100%
Ensemble	5	9	14	

↳ Selon le genre

Femmes 64,3%

Hommes 35,7%

↳ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

1,7%

Taux de fréquence

2,0%

Indice de gravité*

33,7

Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

2

Nombre de jours d'absence

227

Nombre de jours par maladie

114

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	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

▸ Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

2

0,0%

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

Périodes de préparation au reclassement

1

100,0%

% des propositions acceptées

demande

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

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

Femmes Hommes

0 0

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

0 0

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

5 4

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

1 1

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

0 0

Mises en disponibilité d'office

0 0

Retraite pour invalidité

1 0

Licenciement pour inaptitude physique

0 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

Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

10

28 786 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	11 328 €	8	1 416 €
Formation dans le cadre des habilitations	1 584 €	2	792 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	15 874 €		
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)	X	
Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux	X	En cours
Existence d'une démarche de prévention des TMS	X	
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)	X	
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	X	En cours
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓	

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

5

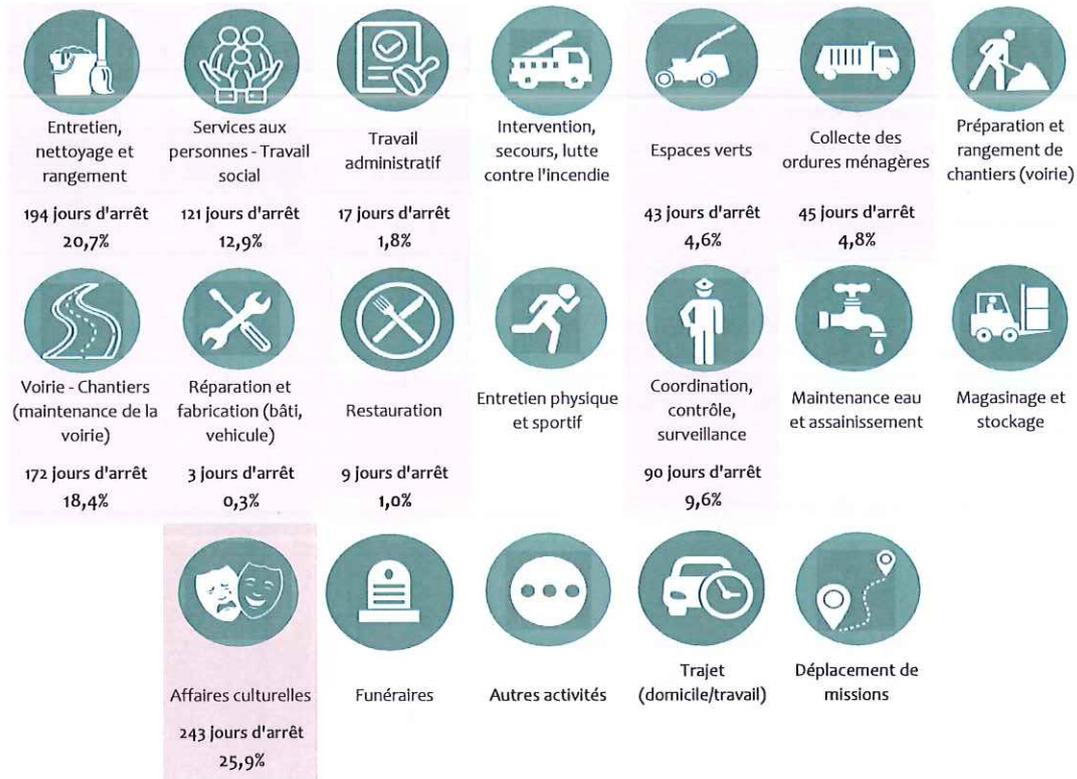
Nombre de réunions du FSSSCT

0

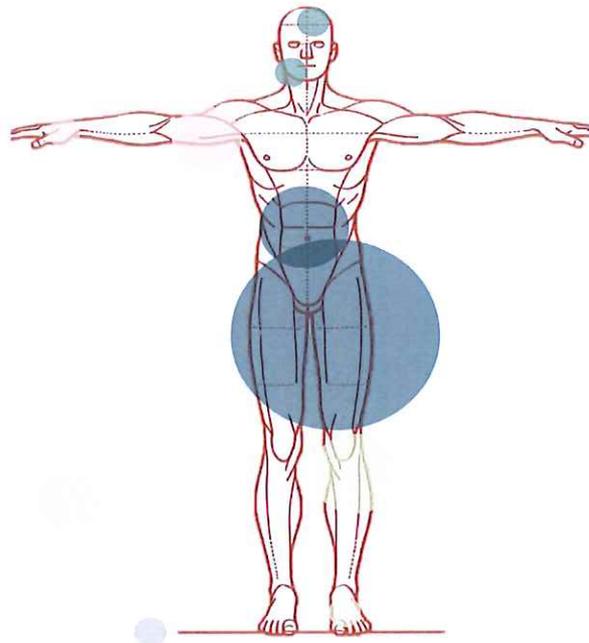
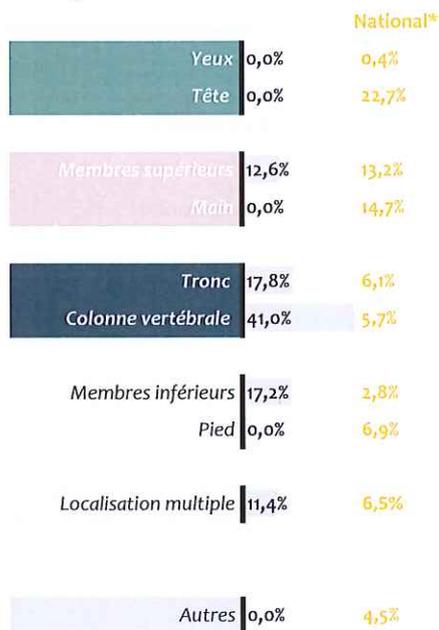
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

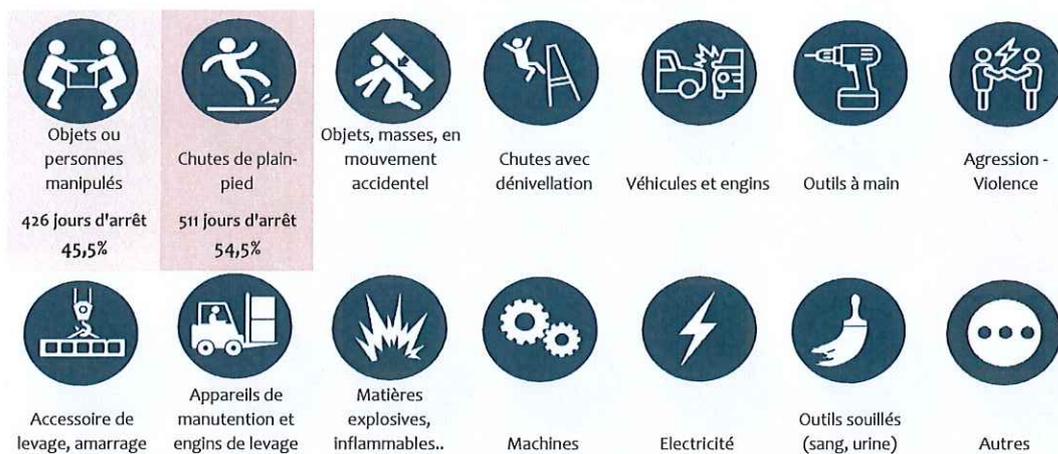


*Données FPT RSU 2022

- ▶ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la colonne vertébrale représentant 41% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

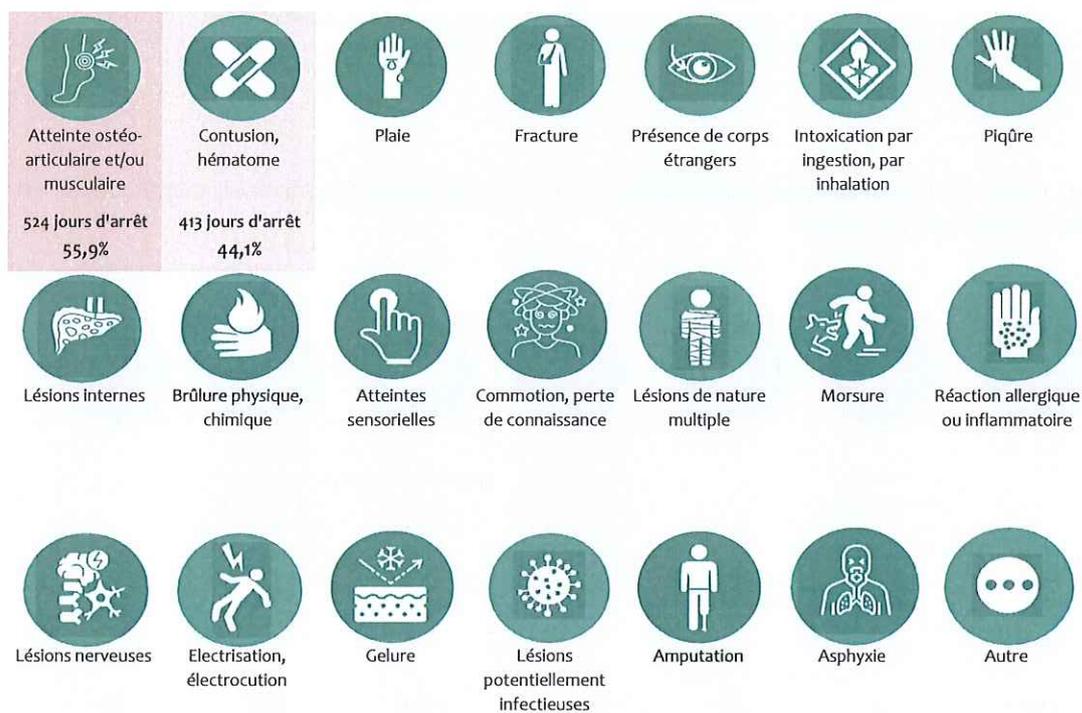
Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



- ▶ Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (54,5% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



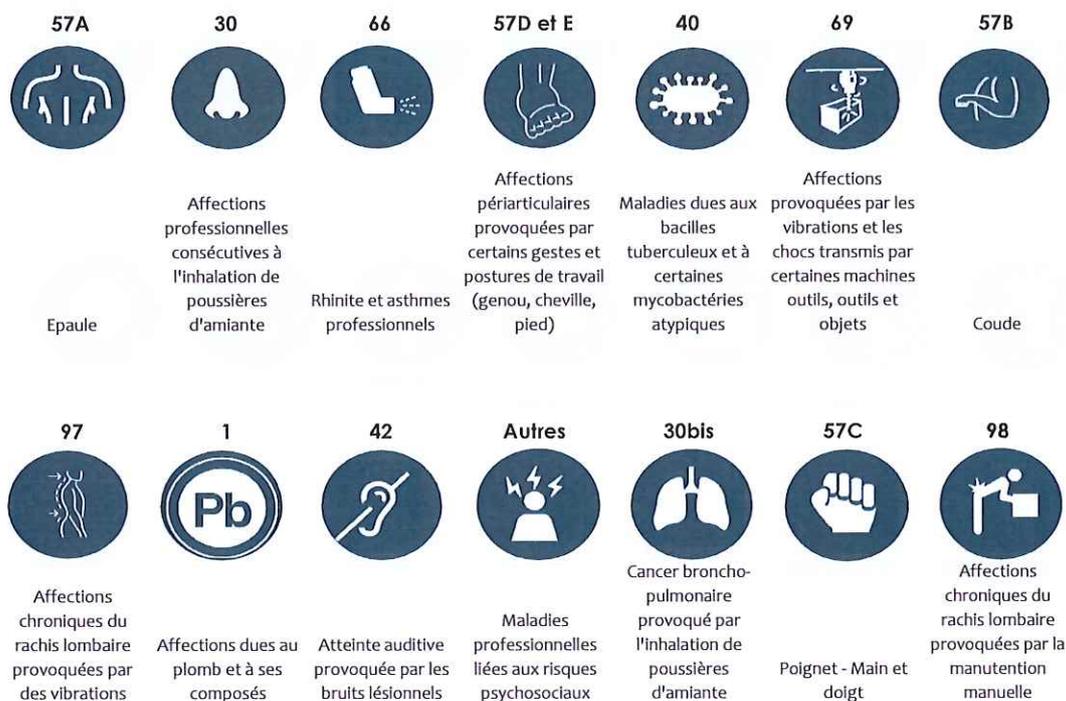
- ▶ La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (55,92% des jours d'arrêts)

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



– Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	x
Existence d'un diagnostic RPS	x
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	x
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	x
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	x
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du 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	x

– Réalisation

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



Date de publication : **avril 2025**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1

Accusé de réception en préfecture
095-219504248-20250619-DEL25_039-DE
Date de télétransmission : 20/06/2025
Date de réception préfecture : 20/06/2025