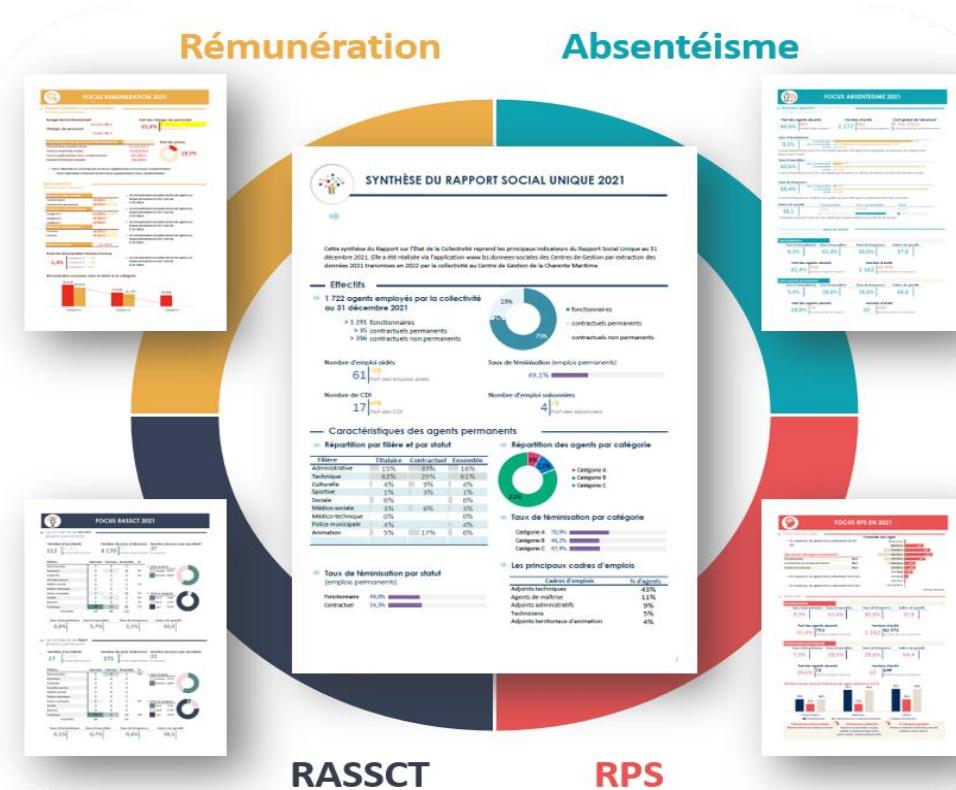


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DEPARTEMENTAL - cdg69

2023



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



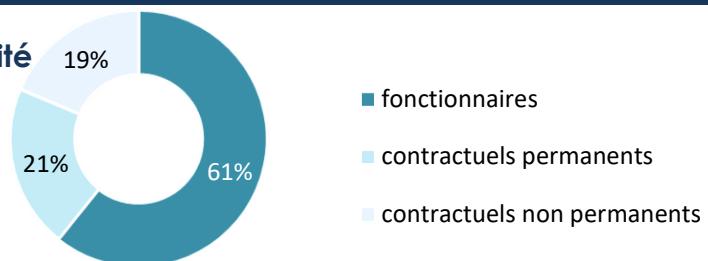
COLLECTIVITÉS RATTACHEES AU CST DEPARTEMENTAL - cdg69

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 de Gestion du Rhône.

Effectifs

2 910 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 767 fonctionnaires
- > 601 contractuels permanents
- > 542 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

5 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Nombre de CDI

105 | 17%
Part des CDI (tous contrats)

Taux de féminisation (emplois permanents)

72,0%

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

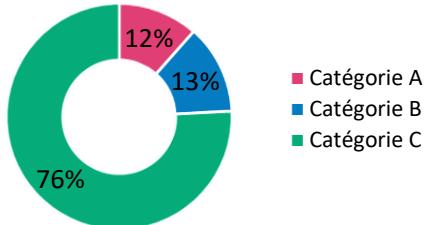
366 | 13%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	31%	23%	29%
Technique	44%	43%	44%
Culturelle	3%	5%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Sociale	12%	8%	11%
Médo-co-sociale	1%	3%	1%
Police municipale	2%		2%
Animation	6%	16%	8%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 67,9%
Catégorie B 67,2%
Catégorie C 73,4%

Les principaux cadres d'emplois

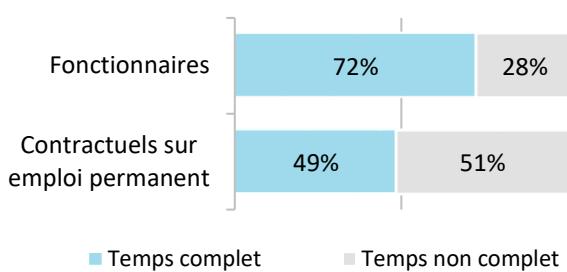
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	17%
ASEM	10%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Attachés	7%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

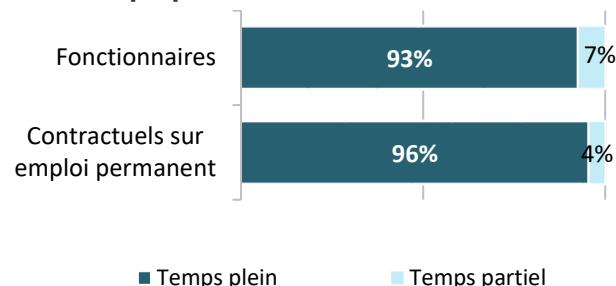
Fonctionnaire 70,1%
Contractuel 77,4%

— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

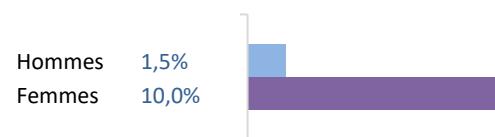
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	57,0%	Animation	79,8%
Sociale	50,7%	Culturelle	65,6%
Culturelle	44,4%	Sociale	65,2%

— Pyramide des âges

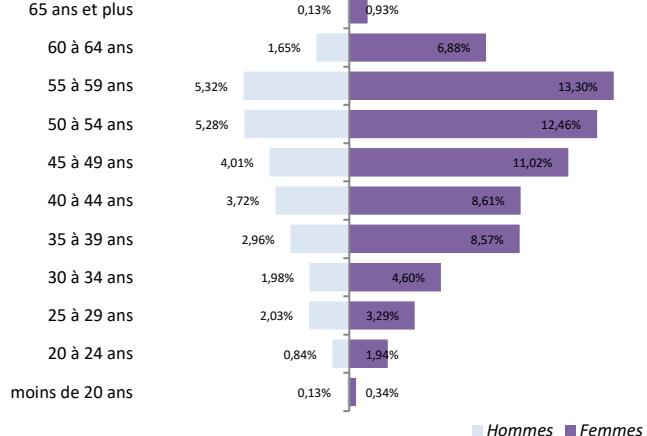
➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48,5
Contractuels sur emploi permanent	42,8
Emplois permanents	47,1

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 14,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année en moyenne

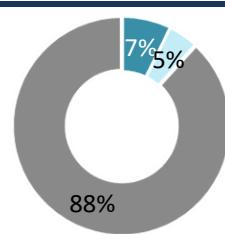
> Fonctionnaires	9,3
> Contractuels sur emploi permanent	3,1
> Contractuels sur emploi non permanent	2,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	3,0
Catégorie B	2,6
Catégorie C	9,1

— Positions particulières

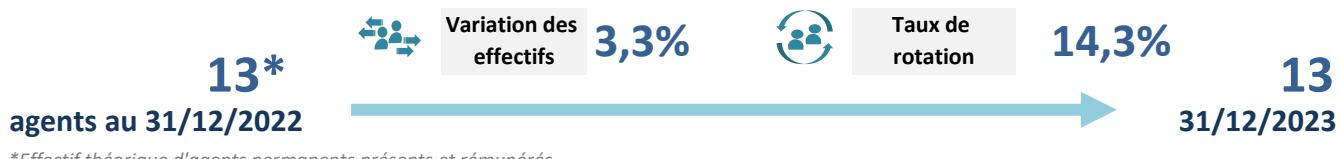
4,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

296 départs ↗

Principaux motifs (départs nets)	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Départ à la retraite	20%
Démission	13%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Mise en disponibilité sur demande	5%

372 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)	
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	45%
Remplaçants	28%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	3%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

45,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

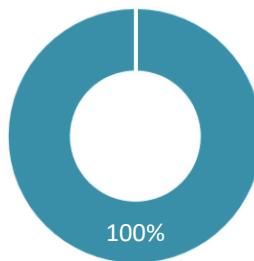
6,0%

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

Part des agents avec promotion interne*

2,5%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

8 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	3	1
Sanctions 2ème groupe	1	0
Sanctions 3ème groupe	1	1
Sanctions 4ème groupe	0	0

→ 1 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	13%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 32% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 916 445 €	Charges de personnel*	619 492 €	Soit 32,33 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 49 410 344 € Primes 11 345 829 € SFT* 554 604 € HSC 728 095 € NBI 527 934 € IR* 194 201 €
62 761 006 €	

*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	53 044 €	44 691 €	35 953 €	34 300 €	29 595 €	25 416 €
Animation	-	-	36 596 €	s	25 608 €	24 511 €
Culturelle	s	s	32 886 €	28 663 €	26 531 €	25 998 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	56 863 €	73 447 €	31 309 €	25 238 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	41 396 €	-	34 328 €	-
Sociale	40 486 €	32 205 €	-	s	26 364 €	25 185 €
Sportive	-	-	35 870 €	26 724 €	-	s
Technique	51 809 €	42 091 €	37 578 €	31 797 €	26 732 €	23 826 €
Moyenne toute filière	52 251 €	46 690 €	36 101 €	30 683 €	27 518 €	24 415 €

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 18,08 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	18,53%
Contractuels sur emploi permanent	16,35%
Emplois permanents	18,08%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

436,75 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

9 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

20 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	9 555 €	2 441 €	20%	11 763 €	2 690 €	19%	7 206 €	2 637 €	27%	10 096 €	1 930 €	16%
Catégorie B	6 154 €	942 €	13%	6 552 €	970 €	13%	4 329 €	529 €	11%	4 244 €	599 €	12%
Catégorie C	2 431 €	498 €	17%	2 665 €	477 €	15%	993 €	245 €	20%	1 323 €	235 €	15%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 14,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

→ En moyenne, 6,1 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)	3,89%	1,66%	3,32%	1,06%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,31%	1,66%	4,38%	1,06%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,66%	2,14%	4,76%	1,16%

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

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

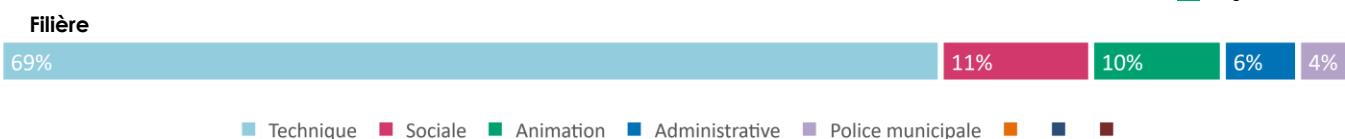
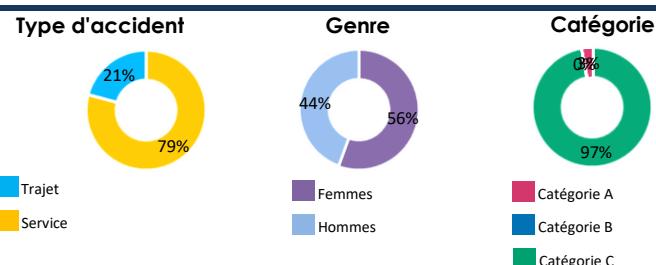
33,3 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

72 accidents du travail déclarés

3 accidents du travail pour 100 agents permanents

53 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

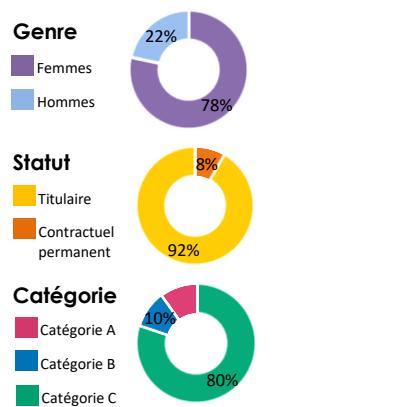


— Handicap

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

60 | 2,5%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

→ 4,02040816326531 agents affectés à la Dépenses en matières de prévention :

6 706 €



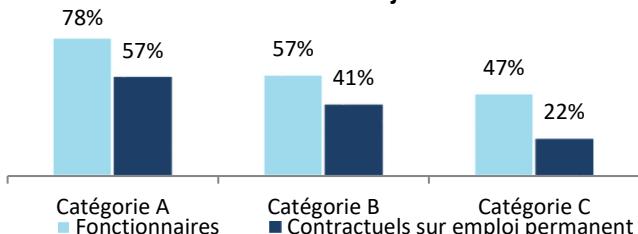
Formation

46% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

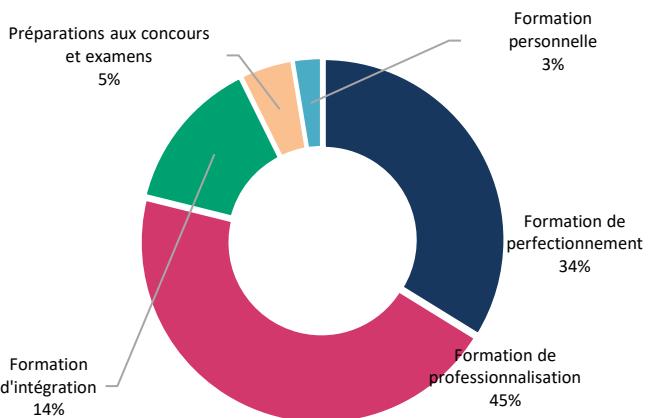
Femmes 44,8%

Hommes 48,6%

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



→ Répartition selon le type de formation



Le budget moyen consacré à la formation est de 2 600 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	54,7%
Autres organismes	32,5%
Formation des apprentis	6,3%
Frais de déplacement	4,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,4%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	67,0%
Autres organismes	30,0%
Collectivité	1,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,9%

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	197 €	145 €
Nombre de bénéficiaires	460	1 227

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité



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



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



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



Relations sociales

La collectivité n'a pas été concernée par des grèves



La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

— 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 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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons**

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

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

— Réalisation

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



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

Date de publication : novembre 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

MENTAL - cdg69

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

42,1% | **998**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

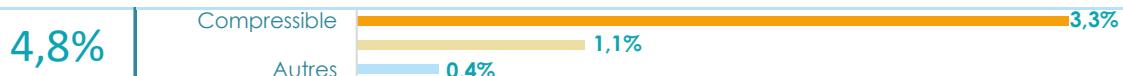
1 598 | **41 184**
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

1 527 880 €
0,45% 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 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 42 %, cela signifie que 42 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 67 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 67 arrêts sur l'année.

Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 26, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 26 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires



Part des agents absents

44,5% | **786**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 241 | **36 489**
Nombre de jours d'absence

##

Contractuels permanents



Part des agents absents

35,3% | **212**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

357 | **4 695**
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

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	3,9%	28,0%	► Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 7,64%
60 à 64 ans	7,6%	46,5%	
55 à 59 ans	6,9%	40,6%	
50 à 54 ans	4,4%	37,1%	
45 à 49 ans	3,0%	36,5%	
40 à 44 ans	4,1%	43,8%	► Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 25 à 29 ans avec 53,17%
35 à 39 ans	4,9%	48,4%	
30 à 34 ans	3,6%	50,6%	
25 à 29 ans	3,8%	53,2%	
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	3,1%	58,6%	33,9%	19,1
Pour accidents du travail imputables au service	0,2%	1,6%	1,4%	53,6
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,3%	0,3%	39,7
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,5%	0,8%	0,6%	255,4
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,4%	0,9%	0,5%	149,8
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,2%	0,2%	171,3
Pour maternité et adoption (1)	0,3%	1,4%	1,2%	89,7
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,4%	0,3%	10,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,3 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)	
› Taux d'absentéisme	3,1%
› Taux d'exposition	33,9%
› Taux de fréquence	58,6%
› Gravité	19,1 jours par arrêt
› 803 agents absents pour maladie ordinaire	
627 fonctionnaires	176 contractuels permanents

Part des agents absents
33,9% | 803
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
1 387 | 26 443
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents pour maladie ordinaire

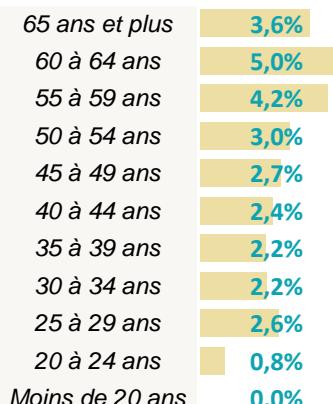
Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
35,48%	29,28%

Selon le genre

Femmes	Hommes
35,68%	29,37%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)	
› Taux d'absentéisme	0,3%
› Taux d'exposition	1,7%
› Taux de fréquence	1,9%
› Gravité	51,4 jours par arrêt
› 41 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
31 fonctionnaires	10 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents
1,7% | 41
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts
44 | 2 260
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents pour accident de travail

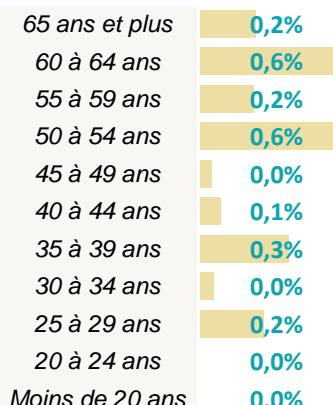
Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,75%	1,66%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,35%	2,71%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge



› Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 0,6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)	

Part des agents absents



1,3% | 31
Nombre d'agents absents

» Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,75%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,35%	1,20%

» Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	1,5%
55 à 59 ans	2,2%
50 à 54 ans	0,8%
45 à 49 ans	0,3%
40 à 44 ans	1,4%
35 à 39 ans	0,6%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

» Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 2,2%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

» Taux d'absentéisme	0,4%
» Taux d'exposition	1,4%
» Taux de fréquence	1,8%

Part des agents absents

1,4% | 34
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **3 049**

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

Chiffres clés (emplois permanents)

» Taux d'absentéisme	0,0%
» Taux d'exposition	3,5%
» Taux de fréquence	3,3%

Part des agents absents

3,5% | 84
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: **2 41**

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

» Taux d'absentéisme	1,2%
» Taux d'exposition	0,1%
» Taux de fréquence	0,1%
» Gravité	12,9
» 124 agents absents	

Part des agents absents

22,9% | 124
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

178 | 2 297
Nombre de jours d'absence

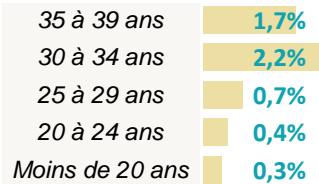
» Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
23,88%	20,00%

» Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,3%
60 à 64 ans	2,7%
55 à 59 ans	1,2%
50 à 54 ans	1,6%
45 à 49 ans	1,3%
40 à 44 ans	0,7%



Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,9%
▷ Taux d'exposition	0,1%
▷ Taux de fréquence	0,1%
▷ Indice de gravité	10,5

Part des agents absents

20,8% **113**

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: **1 764**

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

▷ Taux d'absentéisme	0,1%
▷ Taux d'exposition	0,0%
▷ Taux de fréquence	0,0%
▷ Indice de gravité	73,3

Part des agents absents

0,7% **4**

Nombre d'agents absents

Nombre de jours d'absence: **293**

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 : **novembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

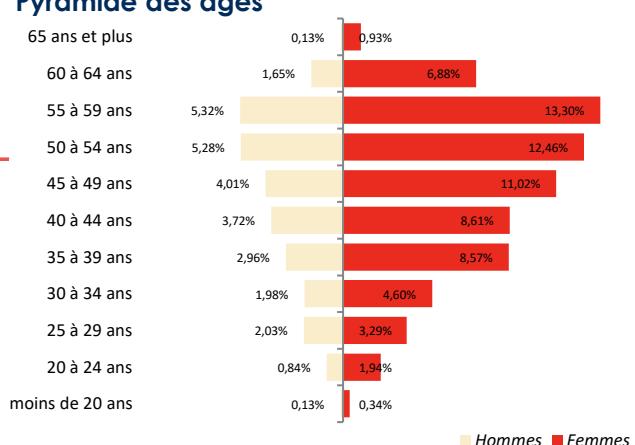
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,5
Contractuels sur emploi permanent	42,8
Emplois permanents	47,1

- En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 43 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,7%	44,5%	70,2%	29,4

Part des agents absents

44,5% | 786
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 241 | 36 489
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,1%	35,3%	59,4%	13,2

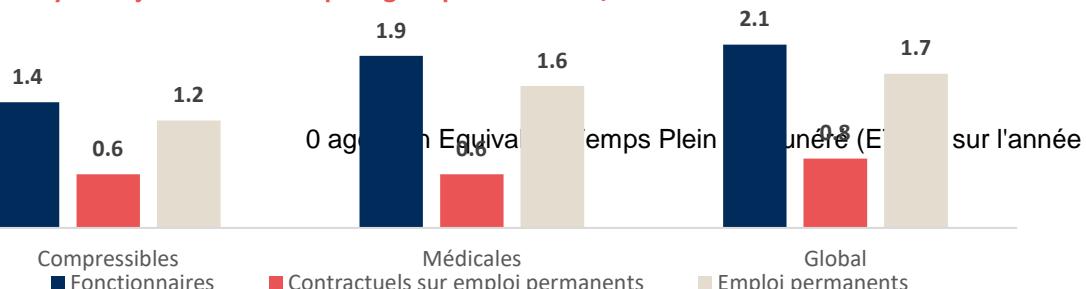
Part des agents absents

35,3% | 212
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

357 | 4 695
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	
Police municipale	135,3
Animation	42,3
Technique	36,9
Femmes	23,6
Hommes	21,6
Fonctionnaires	28,4
Contractuels permanents	29,1

– Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



► Le taux de rotation s'élève à 14,3%

– Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 1,86 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	37,0
Accident de trajet	7,0
Maladies professionnelles	5,0
ATI** au cours de l'année	8,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Télétravail

► La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

– Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)**

✗

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

11

1 041 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

5 665 €

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 €

235 €

Nombre de jours

3

Coût moyen

94 €

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

0 €

5

0 €

Formation dans le cadre des habilitations

806 €

4

230 €

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

2 252 €

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...)

3 414 €

– Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

37

1,6%

des agents permanents

Femmes

1

Hommes

0

Catégorie A

Catégorie B

Catégorie C

3 414 €

– Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

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

8

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

1

– 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	0,4
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0,4	0,4
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0,4
	Menaces et actes d'intimidation	0	0,4	0,4	0,4
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0,4	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0,4	0

– Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	202
Sur mot d'ordre uniquement local	1
Non précisé, autres	18

Droits syndicaux

Heure de décharges d'activité de services	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	14 888
Nombre d'heures effectivement utilisées	9 845

66,1%

— Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

Taux de rotation des agents permanents

14,3%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

1,8 pour
100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

3,6 actes
pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

15,7 jours
d'arrêt par agent permanent

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

— Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans

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



Date de publication : **novembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

ENTAL - cdg69

Budget de fonctionnement

1 916 445 €

Charges de personnel

619 492 €

Part des charges de personnels

32,3%

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	62 761 006 €
Primes et indemnités versées	11 345 829 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	728 095 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	527 934 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 437 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	31 240 €
Contractuels permanents	29 999 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 240 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	50 377 €
Catégorie B	34 580 €
Catégorie C	26 957 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 26 957 €

Moyenne selon le genre

Hommes	32 112 €
Femmes	30 459 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 459 €

Moyenne globale

30 974 €

- La rémunération moyenne annuelle brute est de 30 974 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

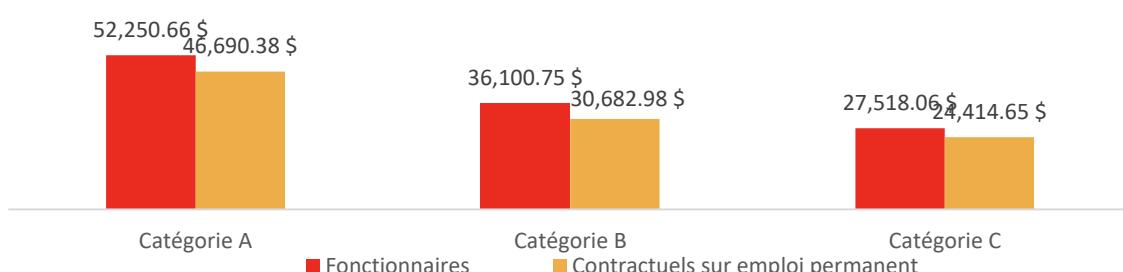
Catégorie A -7,7%

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

Catégorie B -3,9%

Catégorie C -3,7%

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



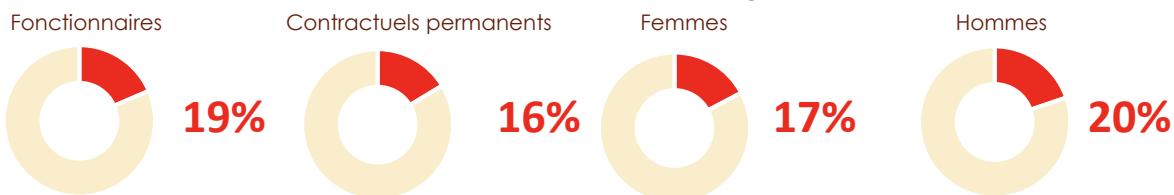
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

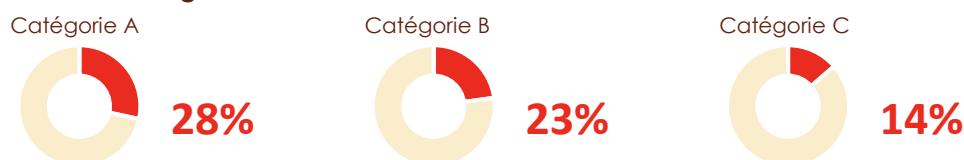
Rémunération annuelle brute :	Rémunération statutaire	49 410 344 €
62 761 006 €	Primes	11 345 829 €
	SFT*	554 604 €
	HSC	728 095 €
	NBI	527 934 €
	IR*	194 201 €

*uniquement des fonctionnaires

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



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	48 913 €	54 863 €	35 628 €	35 874 €	29 041 €	28 093 €
Animation	-	-	37 266 €	35 477 €	25 104 €	26 141 €
Culturelle	s	s	30 917 €	31 213 €	26 401 €	27 376 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	61 912 €	85 596 €	27 773 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	39 066 €	33 726 €	34 514 €
Sociale	38 400 €	-	s	-	26 204 €	s
Sportive	-	-	31 115 €	32 251 €	-	s
Technique	48 190 €	47 502 €	32 838 €	36 836 €	25 036 €	27 204 €
Moyenne toute filière	49 162 €	52 929 €	34 137 €	35 461 €	26 656 €	27 639 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	27,6%	29,9%	22,2%	23,9%	12,9%	15,2%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.	Femmes	Nb h.	Hommes
	Police municipale		23,6	
Animation	42,25			21,6
Technique	36,90			

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	9 298 €	6 860 €	4 198 €	12 749 €	8 197 €	4 995 €
Animation		8 148 €	1 853 €		6 654 €	2 000 €
Culturelle	5 890 €	2 478 €	2 376 €		3 005 €	2 368 €
Médico-sociale	8 418 €	2 330 €				
Police municipale						462 €
Sociale	4 693 €		1 459 €			1 500 €
Sportive		2 703 €			5 063 €	
Technique	13 883 €	7 476 €	1 440 €	10 664 €	7 738 €	2 768 €
Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7 286 €	5 299 €	2 059 €	10 725 €	3 308 €	1 843 €
Administrative		4 463 €	1 000 €		6 212 €	1 754 €
Animation	6 065 €	2 224 €	753 €		1 163 €	
Culturelle	9 127 €	2 257 €		17 720 €		
Médico-sociale						
Police municipale						
Sociale	2 835 €	3 006 €	666 €			
Sportive		5 018 €			4 587 €	
Technique	7 116 €	6 894 €	559 €	8 023 €	4 987 €	1 268 €

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	-3 451 €	-1 337 €	-798 €	-3 439 €	1 991 €	216 €	-920 €	249 €	22 €	1 010 €	-60 €	107 €
Animation		1 494 €	-147 €		-1 750 €	-753 €		40 €	-12 €			-18 €
Culturelle		-527 €	8 €		1 061 €			-23 €	111 €		230 €	
Médico-sociale				-8 593 €						-4 296 €		
Sociale			-41 €						-330 €			
Sportive		-2 360 €			430 €			-307 €			-86 €	
Technique	3 219 €	-262 €	-1 329 €	-908 €	1 907 €	-709 €	245 €	-520 €	-88 €	859 €	-201 €	-24 €

Réalisation

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



Date de publication : **novembre 2024**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

- Les accidents de service
(*Emplois permanents*)

J CST DEPARTEMENTAL - cdg69

Nombre d'accidents

57

28,1%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

3 210

34

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

56

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	» Selon le genre
Administrative	0	3	3	5%	
Animation	0	4	4	7%	
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	1	0	1	2%	» Selon la catégorie
Sociale	0	6	6	11%	
Sportive	0	0	0		
Technique	28	15	43	75%	
Ensemble	29	28	57		

Femmes 49,1%

Hommes 50,9%

Taux d'absentéisme

0,2%

Taux d'exposition

1,4%

Taux de fréquence

1,6%

Indice de gravité

53,6

- Les accidents de trajet
(*Emplois permanents*)

Nombre d'accidents

15

6,7%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

641

7

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

43

Filières

Hommes Femmes Ensemble %

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%	» Selon le genre
Administrative	0	1	1	7%	
Animation	0	3	3	20%	
Culturelle	0	0	0		
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	2	0	2	13%	» Selon la catégorie
Sociale	0	2	2	13%	
Sportive	0	0	0		
Technique	1	6	7	47%	
Ensemble	3	12	15		

Femmes 80,0%

Hommes 20,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,3%

Taux de fréquence

0,3%

Indice de gravité

39,7

– Les maladies professionnelles



Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%	
Administrative	0	0	0		» Selon le genre
Animation	0	0	0		 Femmes 100,0%
Culturelle	0	0	0		 Hommes 0,0%
Incendie secours	0	0	0		
Médico-sociale	0	0	0		
Médico-technique	0	0	0		
Police municipale	0	0	0		» Selon la catégorie
Sociale	3	0	3	7%	 Cat A 0,0%
Sportive	0	0	0		 Cat B 0,0%
Technique	42	0	42	93%	 Cat C 100,0%
Ensemble	45	0	45		



– Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année



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
	2	2
	0	0
	6	2
	4	0
	0	0
	2	1
	5	1
	3	0

– Agents affectés à la prévention



Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	3471
Conseillers de prévention*	1	Infirmiers**	0
ACFI*	1	Autres personnels*	1

*en nombre d'agents

**en ETPR

– Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

11

6 706 €

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	235 €	3	94 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	5	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	806 €	4	230 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	2 252 €		
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...)	3 414 €		

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

Documents et démarches de prévention

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**

✓

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

38

Nombre de réunions du FSSSCT

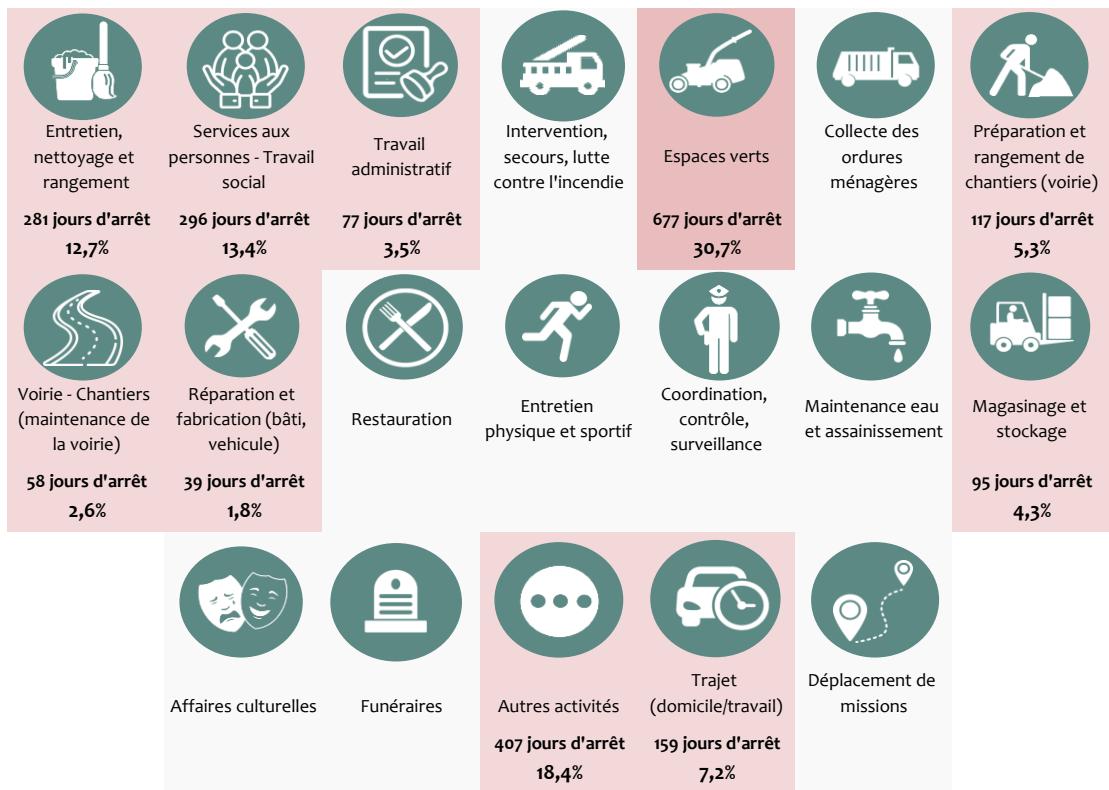
0

0

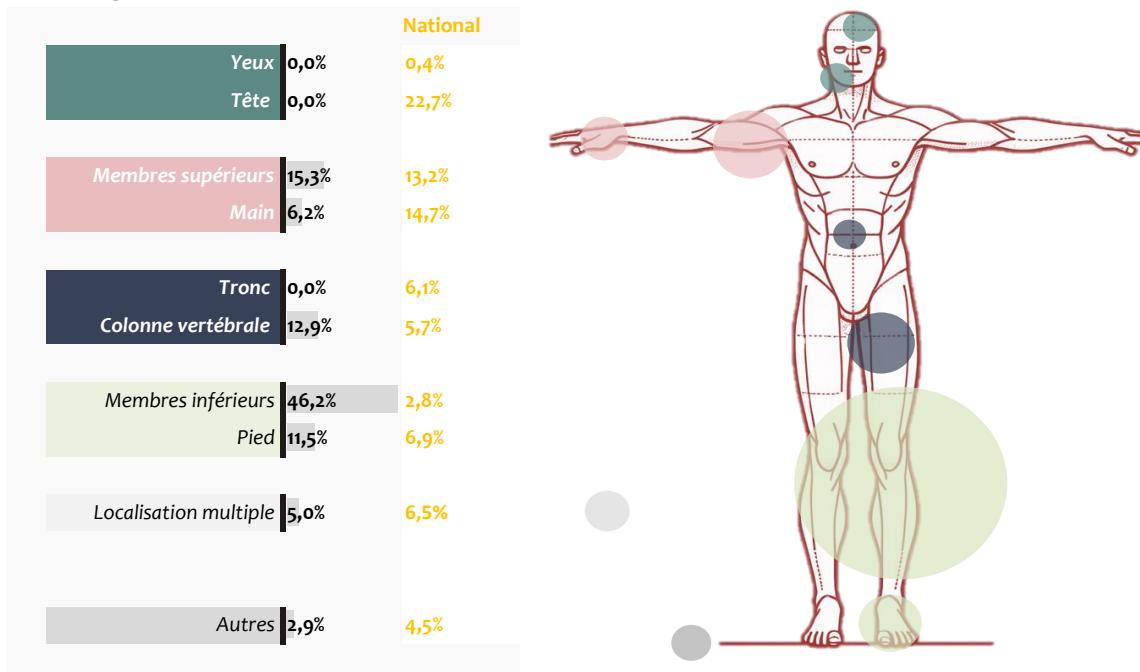
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

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



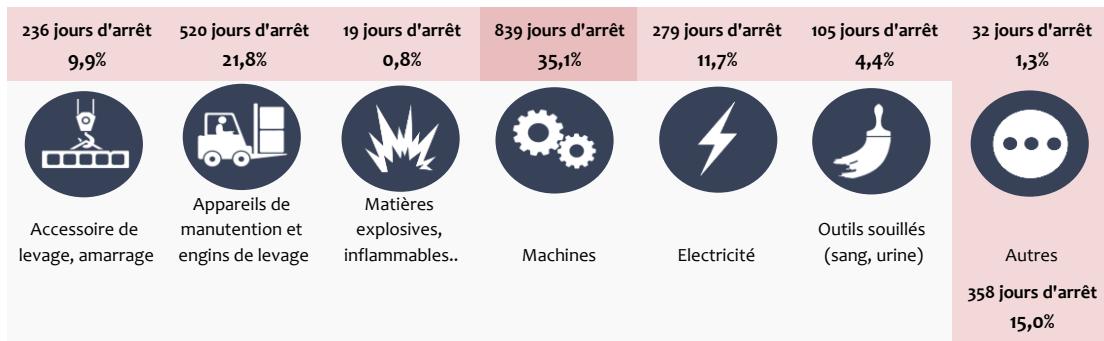
Principaux sièges de lésions des accidents de travail



- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe aux membres inférieurs représentants 46,2% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

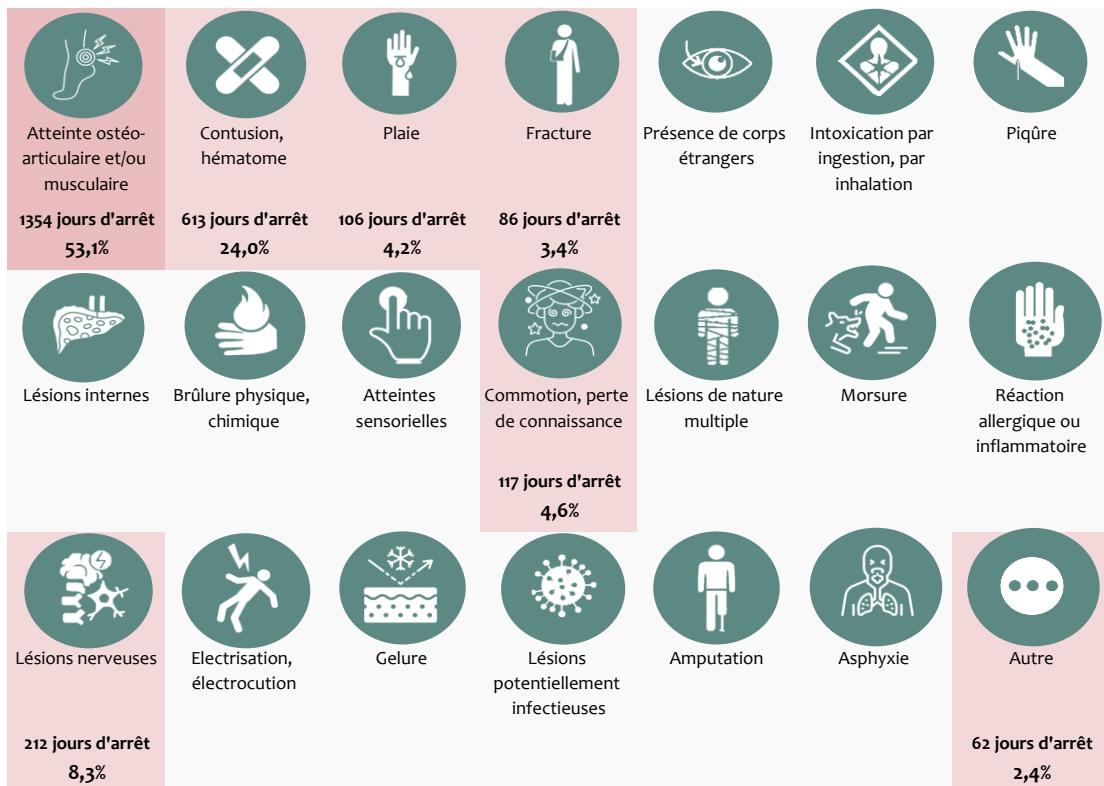
Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail





- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (35,1% des jours d'arrêts)

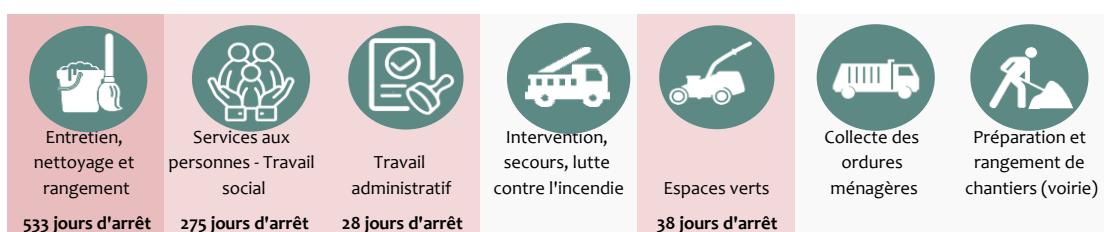
Principales natures de lésions liées aux accidents de travail

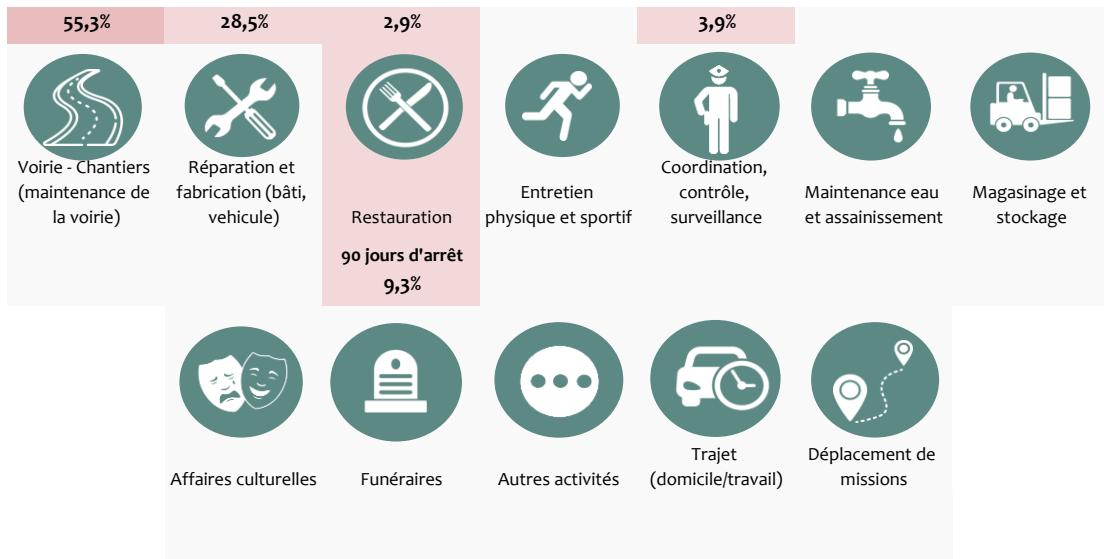


- La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (53,1% des jours d'arrêts)

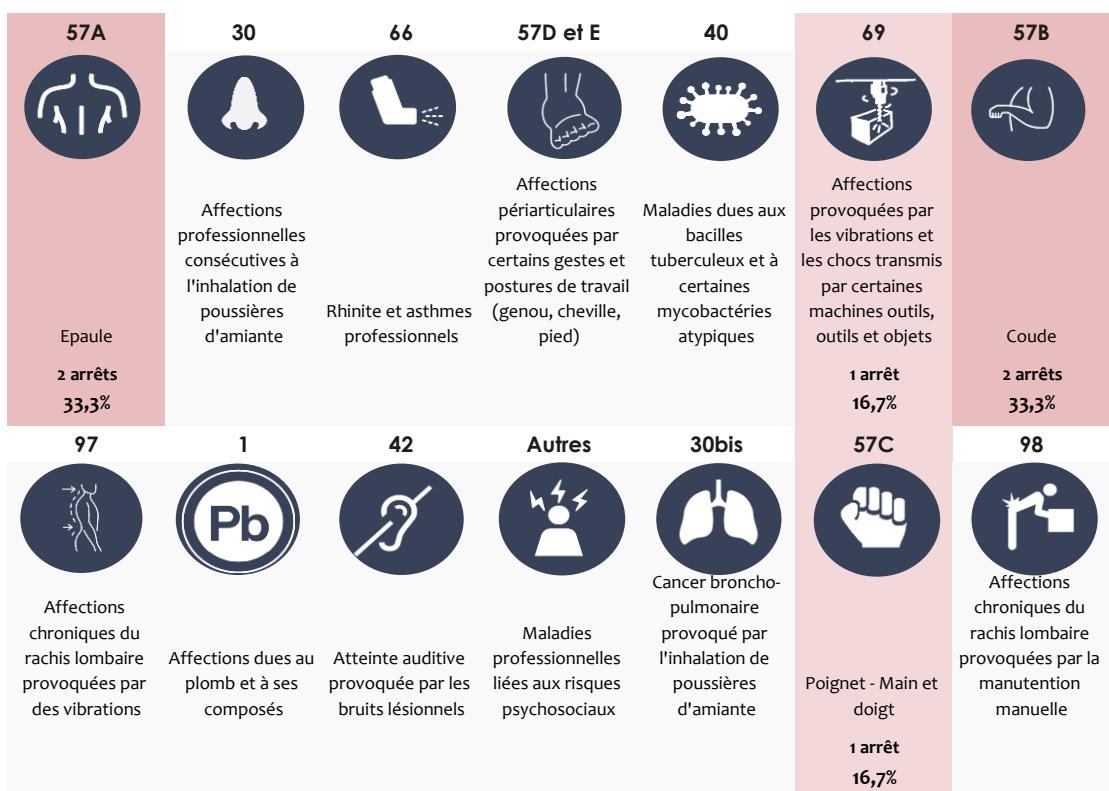
Les maladies professionnelles

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 l'épaule (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	13

Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	3
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 : **novembre 2024**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône

Version 1