



CONSEIL MUNICIPAL DU 08 DECEMBRE 2023

L'An deux mil vingt-trois, le huit décembre, les membres du Conseil Municipal de la Commune de Bannalec se sont réunis en séance à 18h15, salle du Conseil en Mairie, sur la convocation qui leur a été donnée le premier décembre deux mil vingt-trois, conformément aux articles L.2121-10 et L.2121-12 du Code général des collectivités territoriales.

Effectif légal du conseil municipal : 29

Nombre de conseillers en exercice : 29

Etaient présents :

M. Christophe LE ROUX, Mme Marie-France LE COZ, M. Jérôme LEMAIRE, Mme. Christelle BESSAGUET, M. Sylvain DUBREUIL, Mme Marie DUIGOU, M. Guy DOEUFF, M. René PRAT, Mme Marie-José TOULLEC, M. Denis BARGUIL, M. Michel LE BERRE, Mme Martine PRIMA, M. Patrice CHAVRIER, Mme Christelle COUTHOUIS, M. Olivier LE BOUETTÉ, Mme. Marie-Hélène NAVINER, Mme. Florence LE MEUR, M. Arnaud TAERON, M. Gaëtan PRIMA, Mme. Sabrina LOUIS, M. Frédéric GUELTE, M. Rayan LE CALLOCH.

Etaient absents :

Mme Odile LE CANN, excusée a donné pouvoir à Mme. Christelle BESSAGUET
M. Roger CARNOT, excusé a donné pouvoir à M. Guy DOEUFF
Mme Annie BARRAULT, excusée a donné pouvoir à M. René PRAT
Mme. Françoise MONNIER, excusée a donné pouvoir à Mme. Marie-France LE COZ
M. Romuald FEVRIER, excusé a donné pouvoir à Mme. Marie DUIGOU
Mme. Anne-Laure RIGNAULT, excusée a donné pouvoir à Mme. Martine PRIMA
M. Vincent BRATZLAWSKY, excusé a donné pouvoir à M. Patrice CHAVRIER

La séance a été ouverte sous la présidence de M. Christophe LE ROUX, Maire.
Le Conseil Municipal a élu M. Rayan LE CALLOCH comme secrétaire.

DEL08.12.2023-069 : RSU : rapport social unique 2022.

Depuis 2021 l'employeur a l'obligation de présenter le RSU.

Le RSU est une obligation de l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 stipulant que : « Les administrations publiques élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion... ».

Le rapport social unique s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, l'action et la protection sociale, le dialogue social, la discipline).

La liste des informations devant figurer dans ce rapport est fixée par décret.

Au-delà de l'obligation légale, le rapport social unique permet de disposer de données chiffrées permettant d'offrir une photographie de l'emploi territorial, et de disposer d'informations pouvant faciliter vos différentes actions de gestion des ressources humaines, quel que soit le nombre d'agents appartenant à votre collectivité.

Le rapport social unique indique les principales caractéristiques des agents de la collectivité, de son organisation et ses pratiques. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statut, de formation professionnelle, d'absentéisme ou encore de rémunération.

Le RSU donne lieu à un débat, des échanges en Comité Social Territorial (CST) sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le 30 novembre dernier, le CST a pris acte du RSU 2022 détaillé en séance.

Ce rapport sera rendu public par l'autorité territoriale sur le site internet de la collectivité.

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

Prend connaissance du RSU 2022.

Délibération adoptée à l'unanimité

EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

Le Maire,



Christophe LE ROUX



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

COMMUNE DE BANNALEC

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

75 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 51 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 22 contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

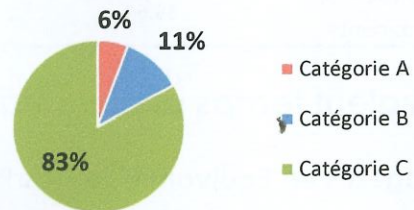
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

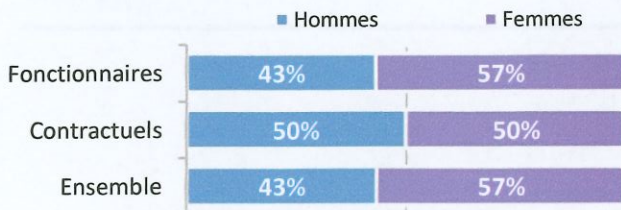
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%		21%
Technique	57%	50%	57%
Culturelle	4%	50%	6%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	6%		6%
Police			
Incendie			
Animation	10%		9%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

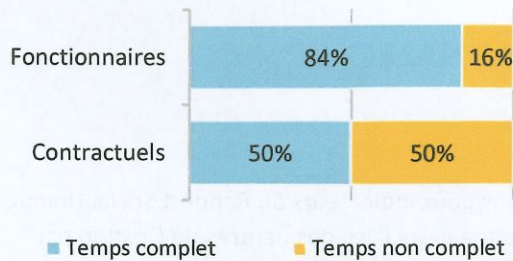


Les principaux cadres d'emplois

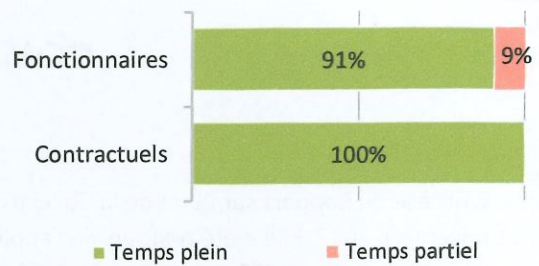
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	6%
ATSEM	6%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	100%
Animation	40%	
Médico-sociale	33%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

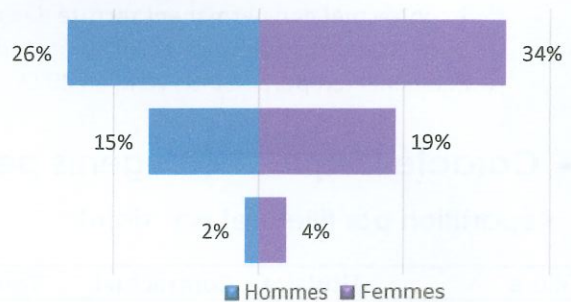
0% des hommes à temps partiel
 18% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,56	de 50 ans et +
Contractuels permanents	50,00	
Ensemble des permanents	49,58	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	38,64	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 63,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 47,97 fonctionnaires
- > 1,80 contractuel permanent
- > 14,12 contractuels non permanents

116 280 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,79 ETPR
Catégorie B	5,65 ETPR
Catégorie C	41,33 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

➔ En 2022, 2 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
55 agents	53 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-3,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	75%
Mise en disponibilité	25%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 49 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55,59 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 591 554 €	Charges de personnel*	2 552 364 €	➔	Soit 55,59 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 544 685 €
Primes et indemnités versées :	291 331 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	16 840 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 466 €
Supplément familial de traitement :	11 060 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

205 097 €

Atténuations de charges (013) = 62 067€

Coût du personnel =

54.24% des dépenses de fonctionnement

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 232 €				30 510 €	
Technique			s	s	28 496 €	
Culturelle				s		s
Sportive			s			
Médico-sociale					29 438 €	
Police						
Incendie						
Animation			s		26 441 €	
Toutes filières	54 232 €		37 093 €	s	28 613 €	

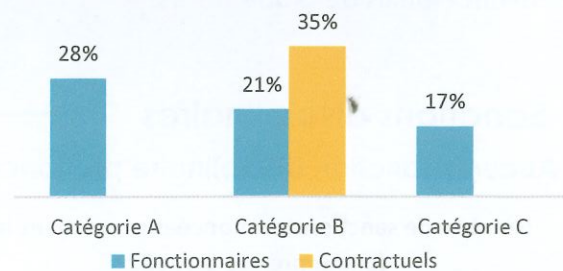
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,86 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,10%
Contractuels sur emplois permanents	35,42%
Ensemble	18,86%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ 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

- ⇒ 932,01 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 370,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

Voir détail [page suivante](#)

➔ En moyenne, **40,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire**

> En moyenne, **3,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

Arrêts des contractuels horaires **non comptabilisés**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,74%	0,96%	9,41%	0,32%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,18%	0,96%	10,80%	0,32%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,46%	0,96%	11,06%	0,32%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 35,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

33 jours de carence pour 20 agents

Voir détail [page suivante](#)

Accidents du travail

➔ **2 accidents du travail déclarés au total en 2022**

- > 2 accidents du travail pour 75 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 16 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
6 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 582 €
 Coût par jour de formation : 597 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 10 243 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C

Commune : taux de 6.45% + 1 454€ de dépenses : **atteint les 6%**

- COVID19 : 4 707€
 - Vaccins : 115€
 - Autres formations de prévention (que habilitations) : 1 420€
 - Intervention service mutualisé QC : 2000€
 - 2 assistants de prévention : 2000€
- 10 242€ =**

En moyenne, 40,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

Détails des absences :

- 1: maladie ordinaire : 7 jours
- 2: maladie ordinaire : 123 jours / temps partiel thérapeutique: 244 jours
- 3 : maladie ordinaire: 2 jours
- 4 : maladie ordinaire: 244 jours
- 5 : grave maladie : 365 jours
- 6 : maladie ordinaire : 15 jours
- 7: maladie ordinaire : 91 jours / accident du travail : 20 jours
- 8 : maladie ordinaire : 30 jours
- 9 : maladie ordinaire : 7 jours
- 10 : maladie ordinaire: 22 jours
- 11 : maladie ordinaire : 88 jours
- 12 : maladie ordinaire : 7 jours
- 13 : maladie ordinaire : 241 jours
- 14 : maladie ordinaire : 3 jours
- 15 : maladie ordinaire : 14 jour
- 16 : maladie ordinaire : 23 jours
- 17 : maladie ordinaire : 10 jours
- 18 : maladie ordinaire : 7 jours
- 19 : maladie ordinaire : 10 jours
- 20: maladie ordinaire : 110 jours / temps partiel thérapeutique: 93 jours
- 21 : maladie ordinaire : 7 jours
- 22 : maladie ordinaire : 7 jours
- 23 : maladie ordinaire : 23 jours
- 24 : maladie ordinaire : 17 jours
- 25 : maladie ordinaire : 18 jours
- 26 : maladie ordinaire : 12 jours
- 27 : maladie ordinaire : 27 jours / accident du travail : 11 jours
- 28: maladie ordinaire : 44 jours / temps partiel thérapeutique: 95 jours
- 29 : maladie ordinaire : 112 jours
- 30 : maladie ordinaire : 7 jours
- 31 : maladie ordinaire : 49 jours
- 32 : maladie ordinaire : 2 jours
- 33: maladie ordinaire : 249 jours / temps partiel thérapeutique: 90 jours
- 33 : maladie ordinaire : 7 jours
- 34 : maladie ordinaire : 7 jours
- 35 : maladie ordinaire : 6 jours
- 36 : maladie ordinaire : 5 jours
- 37 : maladie ordinaire : 7 jours
- 38 : maladie ordinaire : 29 jours
- 39 : maladie ordinaire : 57 jours
- 40 : maladie ordinaire : 14 jours
- 41 : congé paternité : 25 jours

Soit 41 agents absents pour raisons de santé dont 12 plus de 40 jours

Détails des absences :

- Maladie ordinaire : 1 760 jours
- Congé paternité : 25 jours
- Grave maladie: 365 jours
- Temps partiel thérapeutique : 522 jours
- Accident du travail : 31 jours

Total : 2 703 jours

Soit 7.40 ETP

Prévention et risques professionnels

EXEMPLES DE MESURES MISES EN PLACE

Exemples de **mesures techniques** mises en œuvre :

- Maintien des séances de shiatsu
- Vaccination grippe
- Distribution à la demande d'EPI COVID19 (masques, gel, désinfectant...)
- Accompagnement psychologique collectif au service périscolaire
- Mise à jour du livret d'accueil

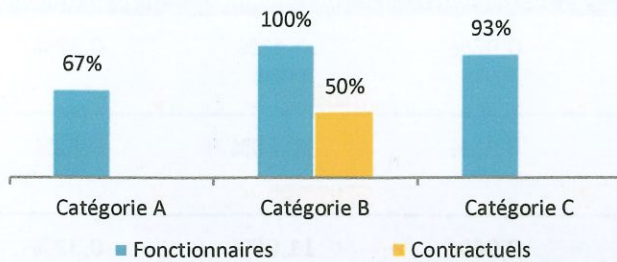
Exemples de **mesures organisationnelles** mises en œuvre :

- Visite d'un site de travail: Gîte
- Maintien du télétravail sur certain poste
- Etude ergonomique des postes d'ATSEM

Formation

➔ En 2022, 90,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



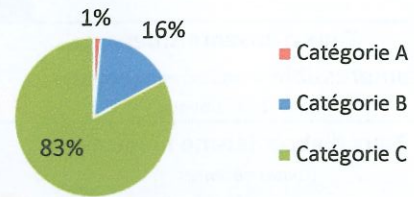
➔ 25 229 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	44 %

➔ 149 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	10%
Interne à la collectivité	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	11 967 €
Montant moyen par bénéficiaire	249 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

AECB : Amicale des employés communaux : subvention 5 000€
CNAS : adhésion annuelle de 12 508 € pour 59 agents bénéficiaires

Relations sociales

➔ Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité
 2 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

RSU

COMPARATIF RSU

COMMUNE DE BANNALEC

Effectifs

	2020	2021	2022
➡ Nombre d'agent	68	77	75
fonctionnaires	53	53	51
contractuels permanents	2	2	2
contractuels non permanents	13	22	22

Caractéristiques des agents permanents

	2020	2021	2022
➡ Filière			
Administrative	20%	21%	21%
Technique	61%	56%	57%
Culturelle	6%	9%	6%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	6%	5%	6%
Animation	6%	7%	9%
➡ Genre			
Homme	44%	40%	43%
Femme	56%	60%	57%
➡ Catégorie			
A	6%	5%	6%
B	11%	9%	11%
C	83%	85%	83%
➡ Cadre d'emplois			
Adjoints techniques	43%	42%	42%
Adjoints administratifs	15%	15%	15%
Agents de maîtrise	15%	13%	11%
Attachés	6%	7%	6%
ATSEM	6%	5%	6%

Temps de travail des agents permanents

	2020	2021	2022
➡ Fonctionnaire à TNC	13%	19%	16%
Filières culturelle	100%	100%	100%
Médico-sociale	33%	33%	33%
Animation		25%	40%
Technique	9%		
➡ Fonctionnaire à TP	13%	14%	9%
Répartition Hommes	4%	0%	0%
Répartition Femmes	22%	26%	18%

Pyramide des âges

	2020	2021	2022
➔ Âges moyen	49	49	50
Fonctionnaires et permanents	49.35	49.41	49.58
Agents non permanents	35.36	37.05	38.64

Équivalent temps plein rémunéré

	2020	2021	2022
➔ ETPR	57.53	65.09	63.89
fonctionnaires	49.35	49.21	47.97
contractuels permanents	1.8	3.1	1.8
contractuels non permanents	6.38	12.78	14.12
Catégorie A	2.86	2.8	2.8
Catégorie B	5.8	5.18	5.65
Catégorie C	42.49	44.33	41.33

Mouvements

	2020	2021	2022
Arrivées	5	3	2
Départs	3	3	4

Évolution professionnelle

	2020	2021	2022
Avancement d'échelon	18	21	49
Avancement de grade	5	2	3

Sanctions disciplinaires

	2020	2021	2022
Prononcée	0	0	0

Budget et rémunérations

	2020	2021	2022
➔ Les charges de personnel			
Budget de fonctionnement	4 448 502 €	4 450 555 €	4 591 554 €
Charges de personnel	2 416 190 €	2 446 071 €	2 552 364 €
Soit	54.31%	54.96%	55.59%
Atténuation de charges	143 427 €	166 550 €	62 067 €
Soit	51.09%	51.22%	54.24%
➔ Part du régime indemnitaire			
Fonctionnaires	14.97%	18.29%	18.10%
Contractuels permanents	30.19%	25.80%	35.42%
Ensemble	15.62%	18.75%	18.86%
Catégorie A	26%	29%	28%
Catégorie B	17%	20%	21%
Catégorie C	13%	17%	17%

Absences

	2020	2021	2022
✦ Nombre de jours d'absence	24.6	26.6	40.8
Nombre d'arrêt de travail	19	33	41
Représentation en ETP	4.64	5.28	7.4

Accidents du travail

	2020	2021	2022
Accidents du travail déclarés	4	5	2

Handicap

	2020	2021	2022
sur emploi permanent	4	4	3
sur emploi non permanent	0	1	1

Prévention et risques professionnels

	2020	2021	2022
✦ Formations liée à la prévention			
Jours de formation prévention	15	10	6
Coût total des formations	3 182 €	5 317 €	3 582 €
✦ Dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail			
Coût des mesures de prévention	62 166 €	14 336 €	10 243 €

Formation

	2020	2021	2022
Agents ayant suivi une formation	66.70%	81.80%	90.60%
Nombre de jours total dispensés	141	160	149

Action sociale et protection sociale complémentaire

	2020	2021	2022
✦ Prévoyance			
Montant global des prestations	10 229 €	9 830 €	11 967 €
Montant moyen par bénéficiaire	189 €	176 €	249 €
✦ Action sociale			
Subvention à l'Amicale	11 000 €	11 000 €	5 000 €
Cotisation au CNAS	0 €	0 €	12 508 €
Prestation de la collectivité			

Relations sociales

	2020	2021	2022
✦ Jours de grève	0	0	7
✦ Instances paritaires			
Réunions CT	2	3	2
Réunions CHSCT	2	3	2