



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CENTRE DE GESTION 62

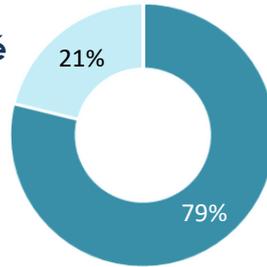
Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023

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

Effectifs

123 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 97 fonctionnaires
- > 26 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

71,5%

Nombre de CDI

1 | 4%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

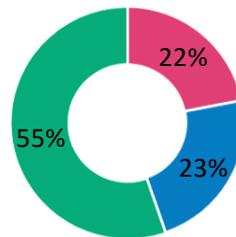
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	76%	62%	73%
Technique	16%	12%	15%
Culturelle	1%	4%	2%
Médico-sociale	5%	23%	9%
Animation	1%		1%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 63,0%

Catégorie B 60,7%

Catégorie C 79,4%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 69,1%

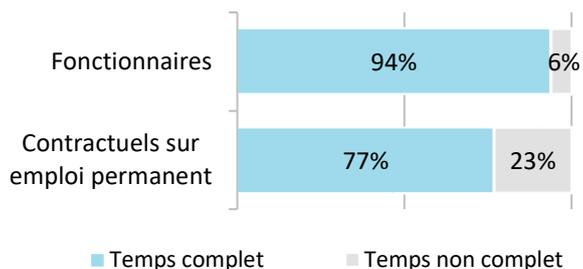
Contractuel 80,8%

Les principaux cadres d'emplois

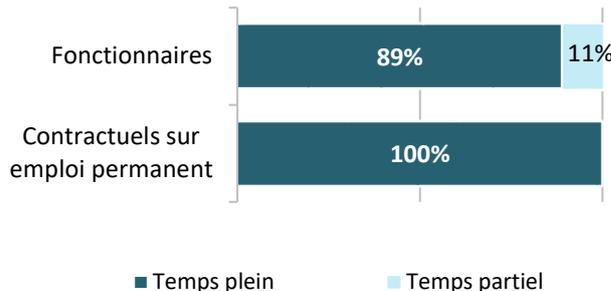
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint administratifs	44%
Rédacteurs	20%
Attachés	8%
Adjoint techniques	8%
Infirmiers en soins généraux	5%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



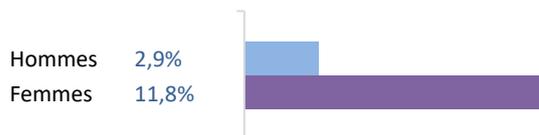
Répartition des agents permanents à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	25,0%	Technique	33,3%
Administrative	2,7%	Administrative	31,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



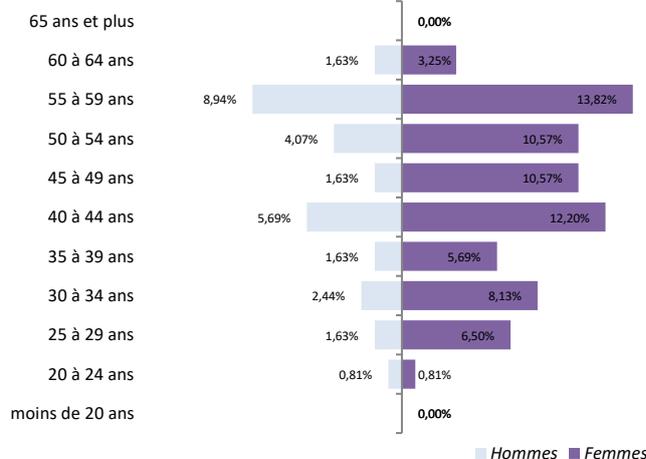
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,6
Contractuels sur emploi permanent	40,0
Emplois permanents	46,0

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

118,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	95,0
> Contractuels sur emploi permanent	23,7
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

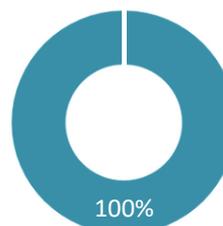
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

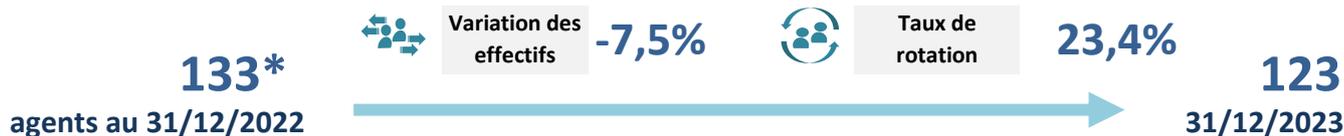
1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

35 départs

25 arrivées

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	62%
Départ à la retraite	19%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	5%
Démission	3%

Principaux motifs

Remplaçants	74%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	4%
Voie de mutation	4%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

45,4%

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

Part des agents avec avancement de grade

1,0%

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité concerne un FMPE

Part des agents avec promotion interne

2,1%

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année concerne un FMPE

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	
Sanctions 1er groupe	1	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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 354 345 €	Charges de personnel*	6 079 807 €	➔	Soit 58,72 % des dépenses de fonctionnement
<small>* Montant global</small>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	4 238 006 €	Rémunération statutaire	2 601 068 €
		Primes	1 545 988 €
		SFT	27 918 €
		HSC	6 139 €
		NBI	31 589 €
		IR	25 304 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 299 €	s	37 219 €	-	28 862 €	26 985 €
Animation	-	-	s	-	-	-
Culturelle	-	s	s	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	41 121 €	69 036 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	36 434 €	38 636 €	-	28 253 €	s
Moyenne toute filière	52 897 €	54 451 €	36 955 €	-	28 730 €	26 841 €

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 36,48 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	40,52%
Contractuels sur emploi permanent	21,17%
Emplois permanents	36,48%

- ➔ 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
- ➔ 356,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi 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	12 690 €	0 €	0%	15 062 €	0 €	0%	13 027 €	1 071 €	8%	12 384 €	0 €	0%
Catégorie B	8 527 €	41 €	0,5%	6 702 €	28 €	0,4%	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	4 856 €	24 €	0,5%	4 079 €	0 €	0%	3 024 €	0 €	0%	2 230 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



Absences

➔ En moyenne, 18,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 18,1 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)	4,97%	0,47%	4,02%	-
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,86%	0,47%	7,88%	-
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,86%	2,07%	8,21%	-

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

➔ 34,15 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%

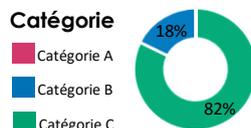
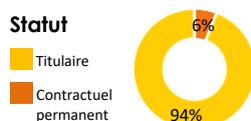


Handicap

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

17 | 13,8% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention : 14 251 €

14 251 €



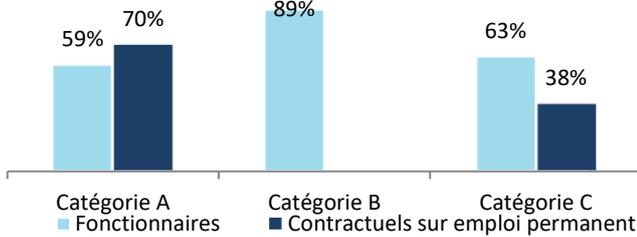
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

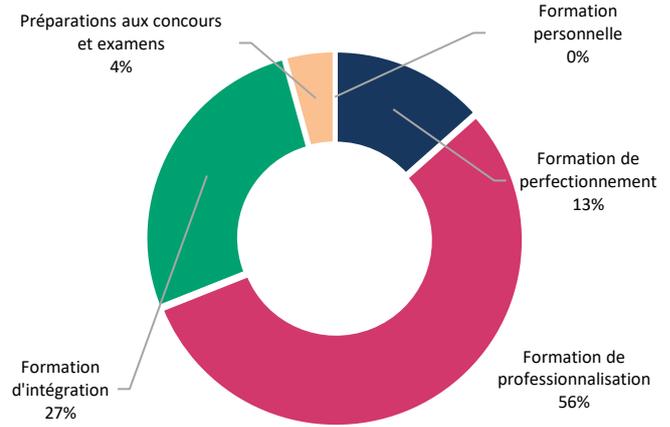
➔ **66% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Femmes 64,8% Hommes 68,6%

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



➔ **Répartition**



Le budget consacré à la formation est de 94 384 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	36,3%
Autres organismes	34,1%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	5,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	23,6%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 5,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	84,5%
Autres organismes	15,5%
Collectivité	0,0%
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	322 €	229 €
Nombre de bénéficiaires	61	72

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	7
CAP	4
CCP	2

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 : mars 2025

Version 1