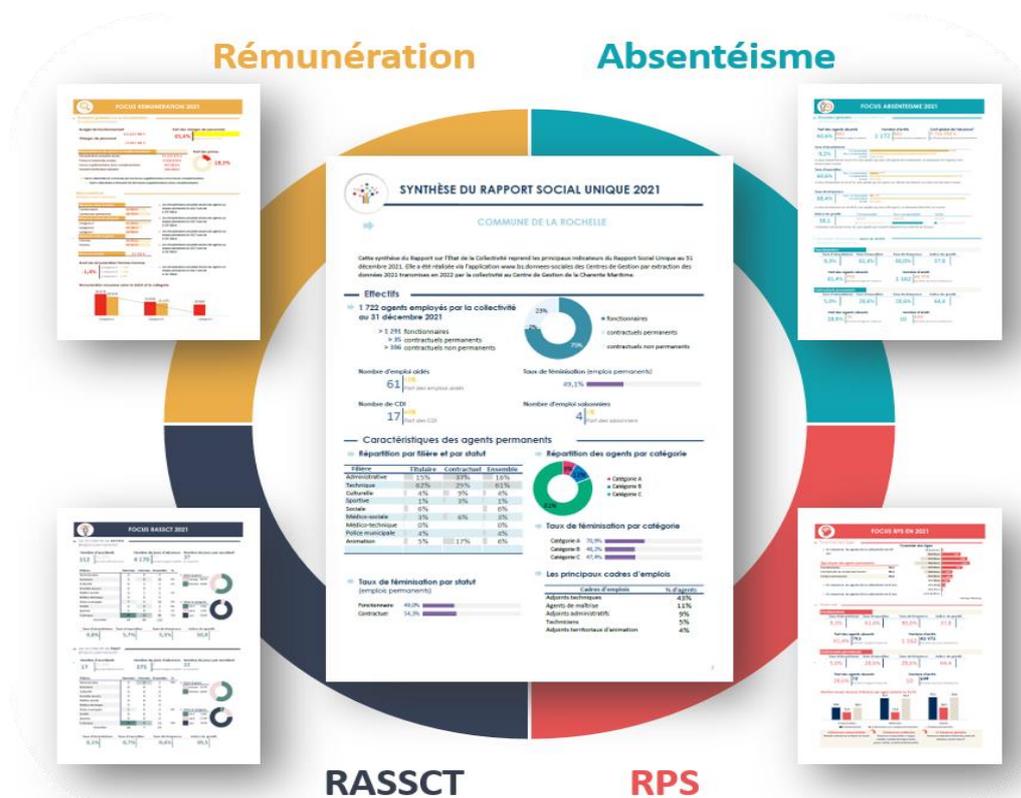


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



CENTRE DE GESTION 72

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



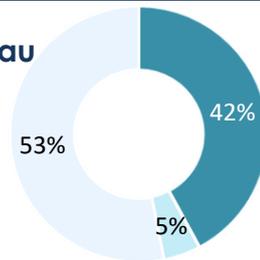
## CENTRE DE GESTION 72

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Sarthe.

### Effectifs

#### ➔ 64 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 27 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 34 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Dont :

FMPE

2 | Fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge dont 1 présent au 31/12/2023

Mise à disposition L452-44 CGFP

32 | agents mis à disposition par le CDG auprès des collectivités dans le cadre de l'article

Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

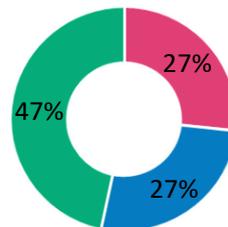
1 | 2% Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	85%	67%	83%
Technique	11%	33%	13%
Culturelle	4%		3%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

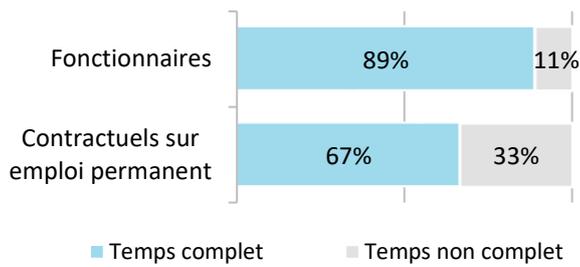


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

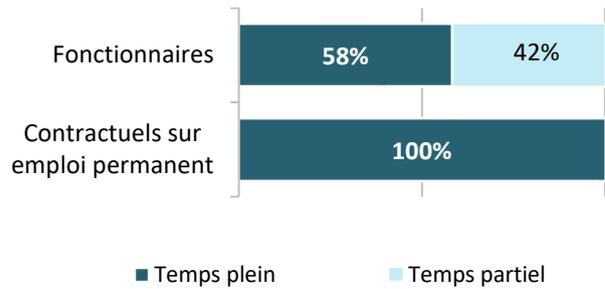
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	43%
Attachés	20%
Rédacteurs	17%
Techniciens	7%
Ingénieurs	3%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



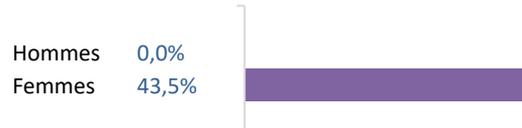
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	13%	Administrative	50%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



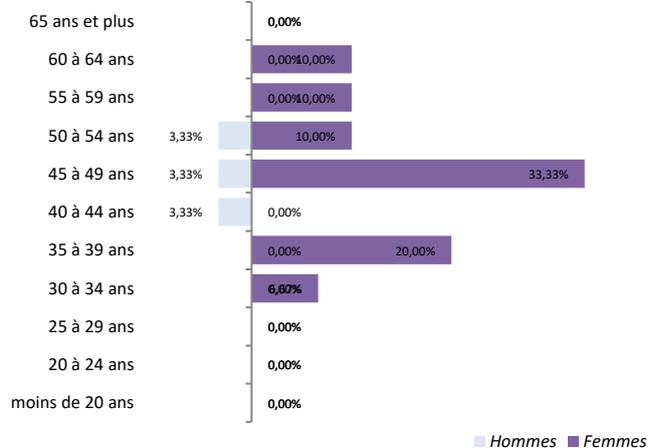
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>48,1</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>42,5</b>
Emplois permanents	<b>47,5</b>

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 60,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	<b>24,5</b>
> Contractuels sur emploi permanent	<b>2,8</b>
> Contractuels sur emploi non permanent dont mis à disposition art.452-44	<b>33,5</b> <b>32,40</b>

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

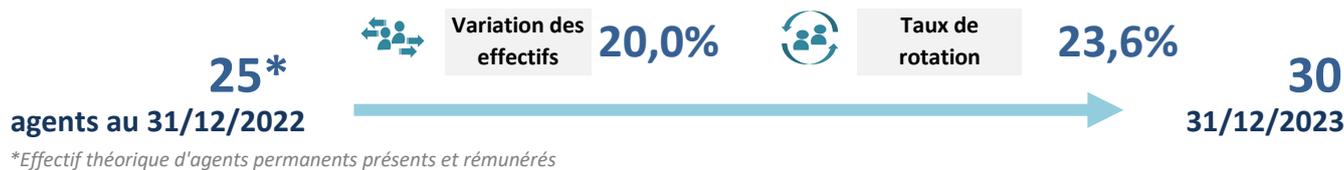


## Positions particulières

3,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



4 départs

9 arrivées

#### Principaux motifs

Mutation (changement de collectivité)	50%
Départ à la retraite	25%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	25%

#### Principaux motifs

Voie de mutation	44%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	22%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Remplaçants	11%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

37,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

3,7%

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

Part des agents avec promotion interne

3,7%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
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

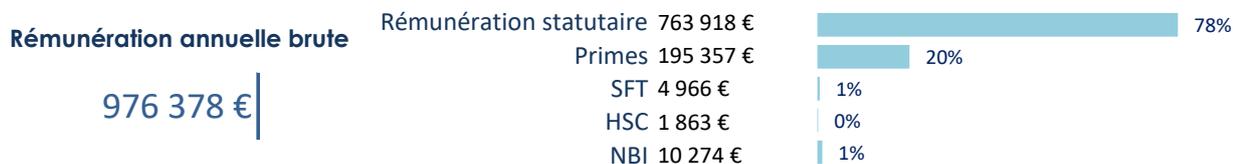
Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 78% des dépenses de fonctionnement



### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 005 €	s	32 470 €	-	28 713 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	s	s	23 706 €	-
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>55 809 €</b>	<b>s</b>	<b>33 294 €</b>	<b>s</b>	<b>27 865 €</b>	<b>s</b>

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 20,01 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>20,00%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>20,05%</b>
Emplois permanents	<b>20,01%</b>

- ➔ 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
- ➔ 134,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 476 €	2 133 €	16%	s	s		s	s		-	-	
Catégorie B	6 279 €	1 219 €	16%	s	s		s	s		-	-	
Catégorie C	3 999 €	757 €	16%	s	s		s	s		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



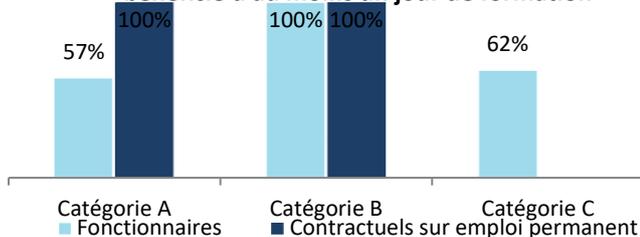
## Formation

➔ 70% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 66,7%

Hommes 100,0%

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

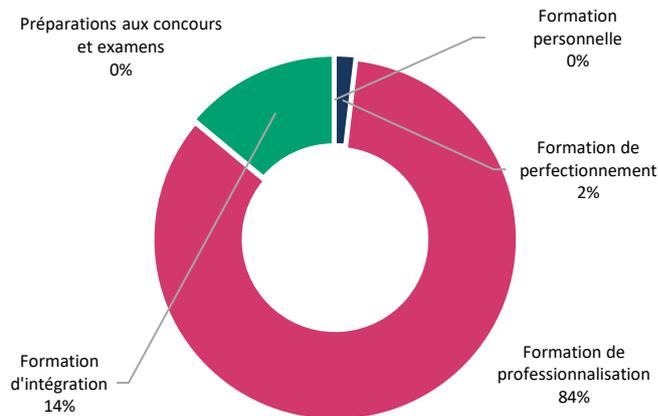


Le budget consacré à la formation est de **20 064 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	80,5%
Autres organismes	18,8%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

**> 3,6 jours par agent**

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74,1%
Autres organismes	25,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## 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	-	157 €
Nombre de bénéficiaires	-	20

### L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✗

## 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%

### Nombre de réunions des instances

CST	17
CAP	5
CCP	5

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : juillet 2024

Version 1