



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

CA DU NIORTAIS

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le

ID : 079-200041317-20241216-C__31_12_2024-DE

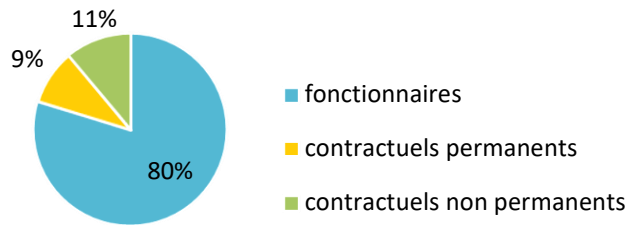


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre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

Effectifs

➔ **820 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > **654** fonctionnaires
- > **76** contractuels permanents
- > **90** contractuels non permanents



➔ **14 % des contractuels permanents en CDI**

➔ **6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

➔ **Précisions emplois non permanents**

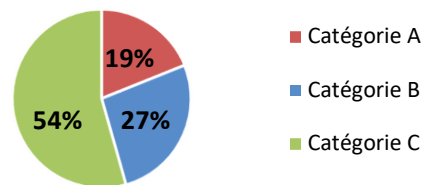
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 34 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

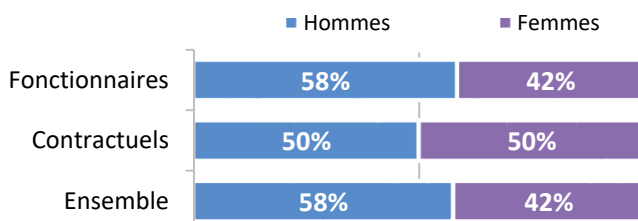
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	28%	25%
Technique	55%	32%	52%
Culturelle	17%	28%	18%
Sportive	4%	13%	5%
Médico-sociale	0%		0%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

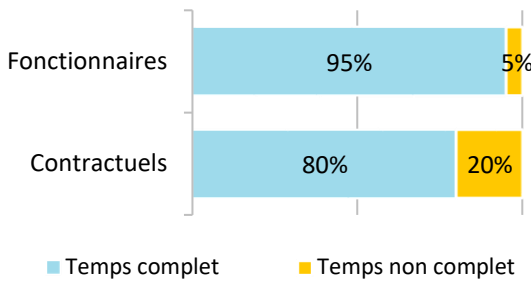


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

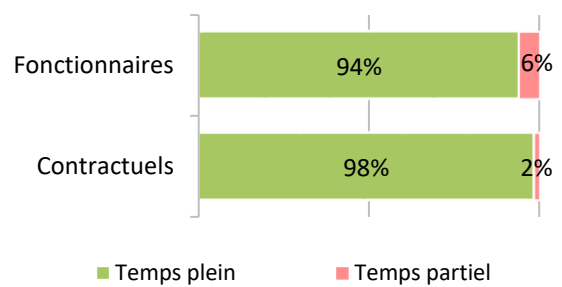
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	11%
Techniciens	9%
Attachés	9%
Assistants d'enseignement artistique	7%

Temps de travail des agents

➔ 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	28%	67%
Administrative	1%	0%
Technique	0%	4%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

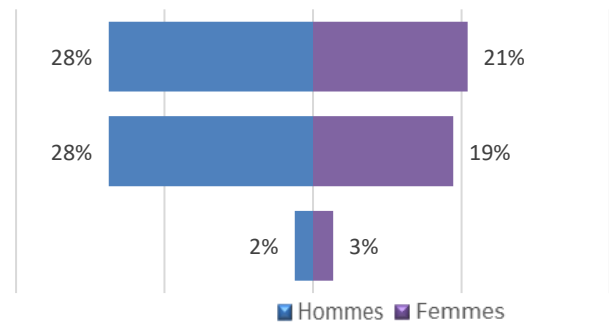
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,90
Contractuels permanents	38,36
Ensemble des permanents	47,80

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	29,78

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

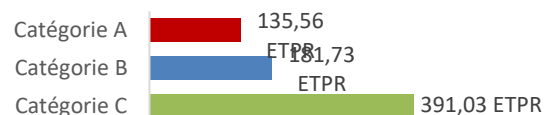
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 780,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 641,36 fonctionnaires
- > 66,96 contractuels permanents
- > 72,57 contractuels non permanents

1 421 220 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 31 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2023, 63 arrivées d'agents permanents et 66 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
733 agents	730 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	1,3%
Ensemble	↘	-0,4%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	29%
Départ à la retraite	26%
Mutation	18%
Mise en disponibilité	8%
Démission	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	29%
Arrivées de contractuels	22%
Voie de mutation	19%
Transfert de compétence	13%
Recrutement direct	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 29% des nominations concernent des femmes

4 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

Aucune nomination concerne des femmes

266 avancements d'échelon et 38 avancements de grade

7 lauréats d'un examen professionnel nommés

25 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 40,0 % femmes

dont 76,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

5 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Mœurs (dont harcèlement sexuel)	40%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	20%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 31,42 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	127 838 652 €	Charges de personnel*	40 161 736 €	➔	Soit 31,42 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	25 205 859 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 819 534 €
Primes et indemnités versées :	5 655 033 €		
IFSE :	4 401 229 €		
CIA :	10 282 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	187 160 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	211 986 €		
Supplément familial de traitement :	210 230 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 496 €	50 700 €	35 808 €	28 737 €	29 728 €	25 460 €
Technique	60 388 €	45 536 €	37 028 €	29 435 €	30 569 €	27 509 €
Culturelle	47 065 €	s	33 705 €	26 853 €	27 876 €	24 639 €
Sportive	s		35 733 €	28 109 €	s	s
Médico-sociale	s					
Police						
Incendie						
Animation					29 993 €	
Toutes filières	54 176 €	47 624 €	35 714 €	28 171 €	30 145 €	26 388 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,44 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,11%
Contractuels sur emplois permanents	25,68%
Ensemble	22,44%

⇒ 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

⇒ 8730 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 758 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 553 €			15 299 €	191 €	1%	10 843 €			16 427 €		
Catégorie B	5 351 €			6 194 €			4 270 €			4 871 €		
Catégorie C	3 843 €			4 160 €			2 026 €			3 278 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,25%	2,93%	4,11%	1,30%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,37%	2,93%	6,01%	1,30%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,48%	3,20%	6,14%	1,35%

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)
- ➔ 36,4 % 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

Accidents du travail

➔ 102 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 12,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 14 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

60 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*
- ⇒ 17 010 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
11 assistants de prévention désignés dans la collectivité
4 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
98 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 26 709 €
Coût par jour de formation : 273 €
- ➔ **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 : 32 053 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

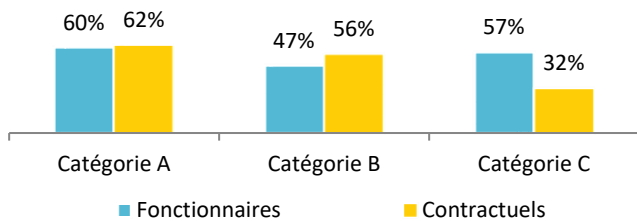


Formation

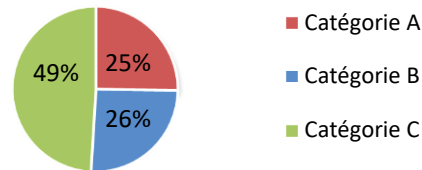
➔ En 2023, 54,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 580 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 380 330 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 2,2 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	37 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	29%
Autres organismes	56%
Interne à la collectivité	15%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	161 405 €	119 025 €
Montant moyen par bénéficiaire	336 €	180 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

446 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
 2 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 3 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

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

Date de publication : octobre 2024

Version 1