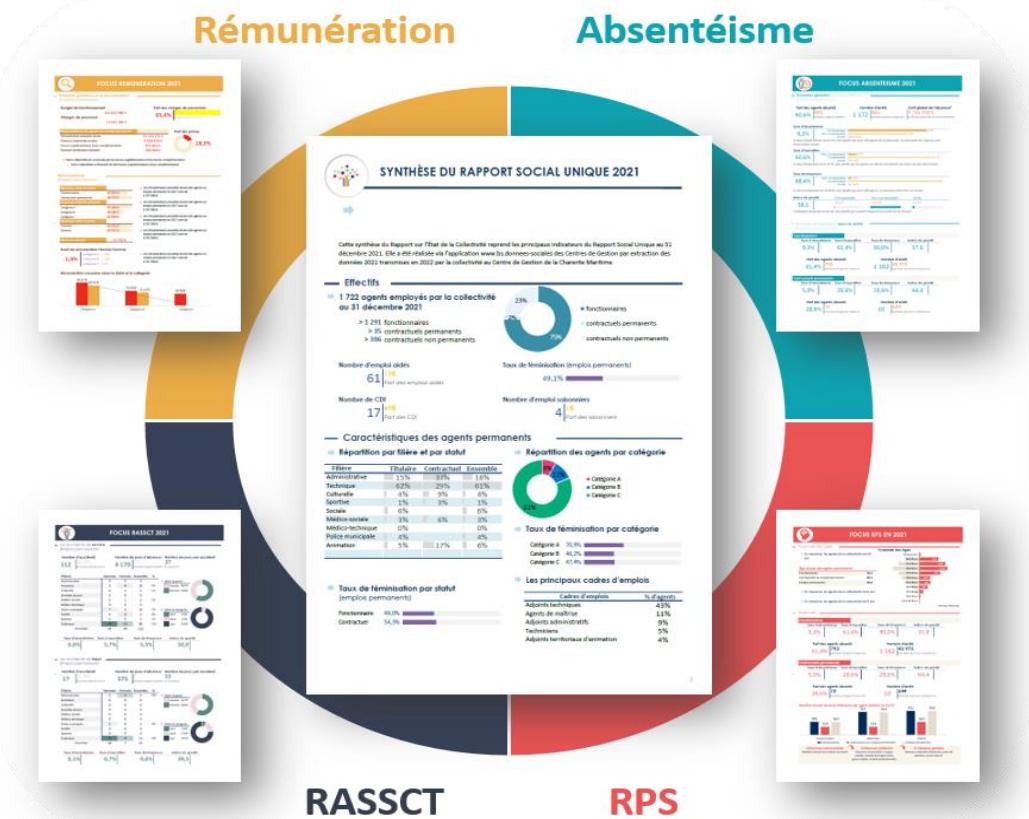


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE





SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



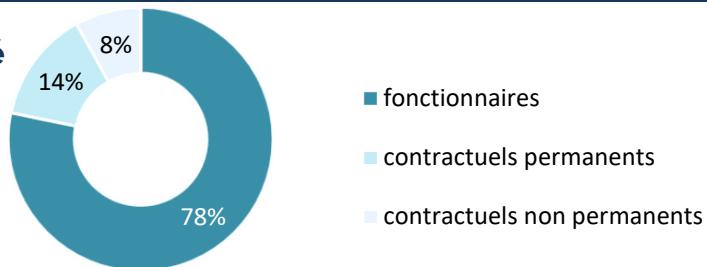
CENTRE DE GESTION 62

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

124 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 97 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

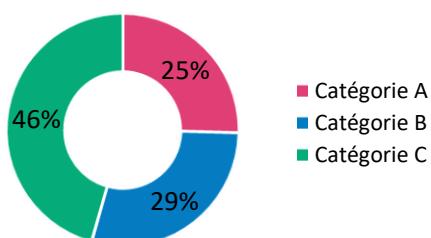


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	74%	29%	68%
Technique	16%	18%	17%
Culturelle	2%	12%	4%
Médico-sociale	5%	41%	11%
Police municipale	1%		1%
Animation	1%		1%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



Les principaux cadres d'emplois

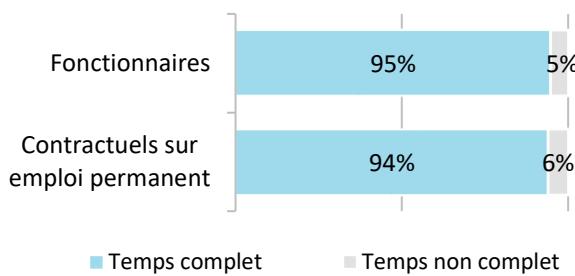
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	35%
Rédacteurs	22%
Attachés	10%
Adjoints techniques	7%
Infirmiers en soins généraux	5%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

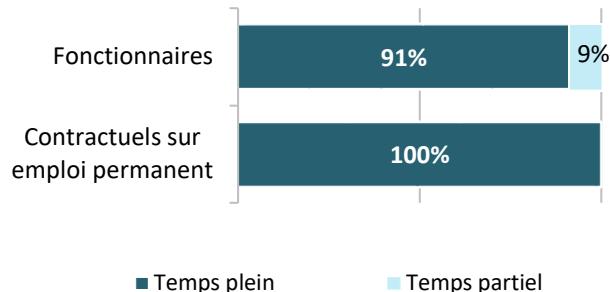


— Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



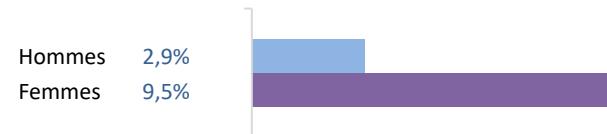
➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	25,0%	Médico-sociale	14,3%
Administrative	1,4%		

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

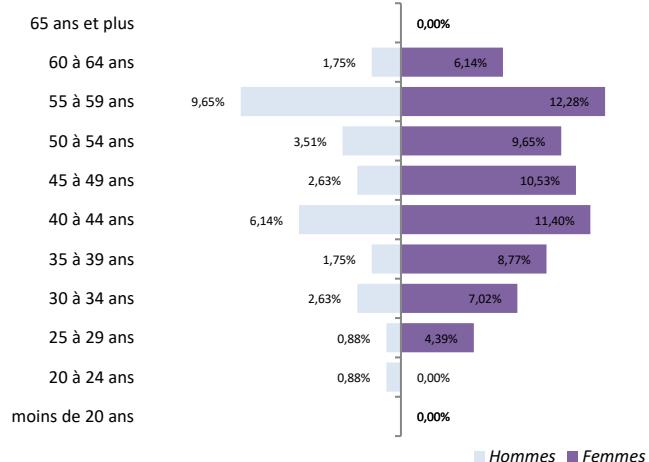


— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	38,7
Emplois permanents	46,9

➡ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 117,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

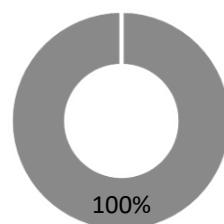
> Fonctionnaires	92,0
> Contractuels sur emploi permanent	15,0
> Contractuels sur emploi non permanent	10,2

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	26,5
Catégorie B	29,4
Catégorie C	51,1

— Positions particulières

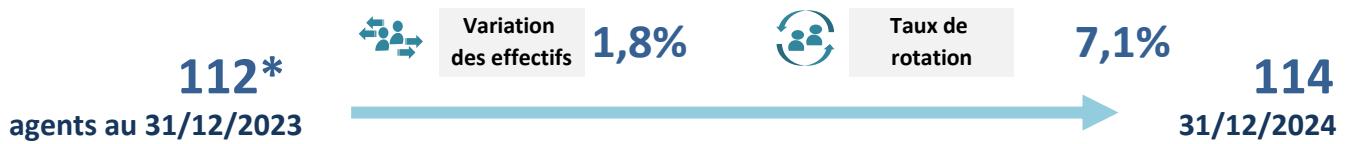
2,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

7 départs ↑

Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	29%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	29%
Mutation (changement de collectivité)	29%
Licenciement	14%

9 arrivées ↘

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	44%
Intégration directe	33%
Remplaçants	11%
Voie de mutation	11%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

51,5%

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

Part des agents avec avancement de grade

4,1%

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

Part des agents avec promotion interne*

4,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif 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 65% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 647 871 €	Charges de personnel*	6 266 456 €	Soit 64,95 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 3 078 238 € Primes 882 668 € SFT* 27 578 € HSC 2 125 € NBI* 33 785 € IR* 24 444 €
4 048 838 €	

*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	58 686 €	S	38 748 €	S	29 941 €	26 776 €
Animation	-	-	S	-	-	-
Culturelle	-	S	S	-	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	43 295 €	70 577 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	S	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	S	36 981 €	38 189 €	S	27 601 €	S
Moyenne toute filière	53 882 €	56 132 €	38 029 €	S	29 385 €	26 869 €

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 21,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,48%
Contractuels sur emploi permanent	23,31%
Emplois permanents	21,80%

- ⇒ 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
- ⇒ 114,00 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	13 602 €	80 €	1%	18 685 €	0 €	0%	15 754 €	477 €	3%	8 416 €	0 €	0%
Catégorie B	8 719 €	21 €	0%	6 178 €	20 €	0%	S	S		S	S	
Catégorie C	5 096 €	14 €	0%	4 330 €	53 €	1%	4 025 €	0 €	0%	-	-	

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 19,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 1,2 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)	5,33%	0,32%	4,59%	0,38%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,94%	0,32%	8,51%	0,38%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,94%	0,32%	8,51%	0,38%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

33,87 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

6 accidents du travail déclarés

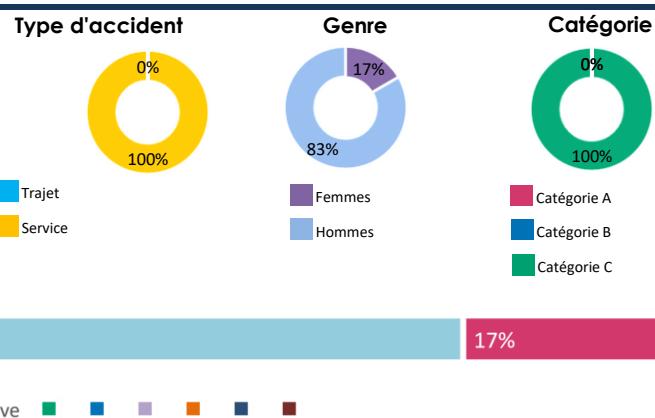
5,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

105 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

83% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

83%

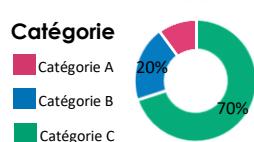


Handicap

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

20 | 17,5%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

12 088 €

Formations

0 €

12 088 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

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



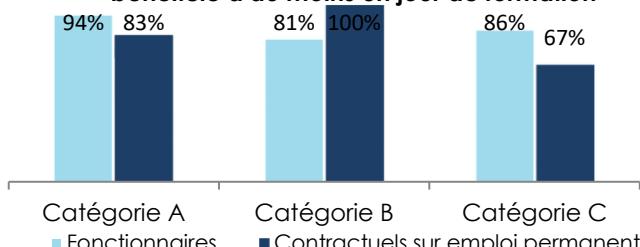
Formation

85% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

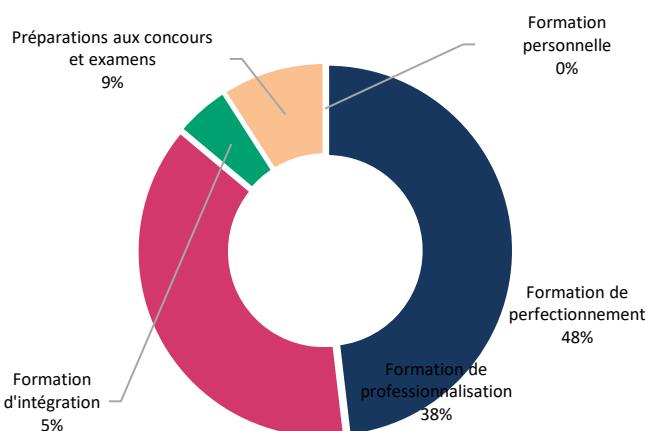
Femmes 85,0%

Hommes 85,3%

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



Repartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 92 587 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	37,6%
Autres organismes	53,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,6%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 6,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	47,3%
Autres organismes	45,5%
Collectivité	0,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,9%

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	336 €	235 €
Nombre de bénéficiaires	58	75

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	4
CAP	7
CCP	2

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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.