



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



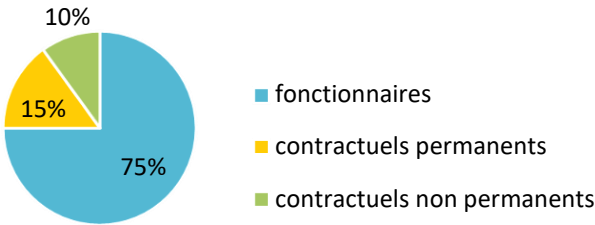
CENTRE DE GESTION 16

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 de la Charente.

Effectifs

➔ 40 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 30 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

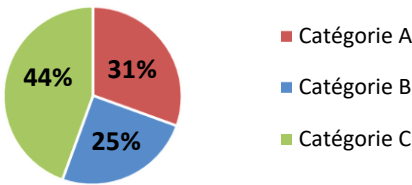
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

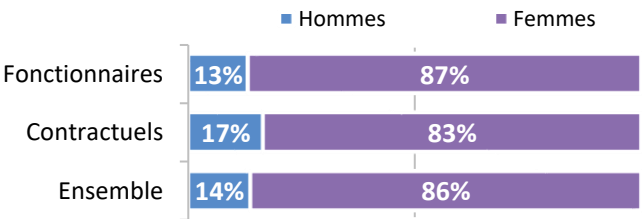
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	87%	33%	78%
Technique	10%	17%	11%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	3%	50%	11%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

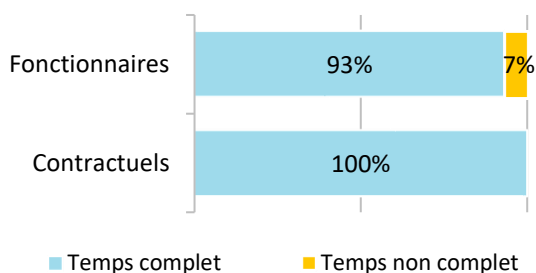


➔ Les principaux cadres d'emplois

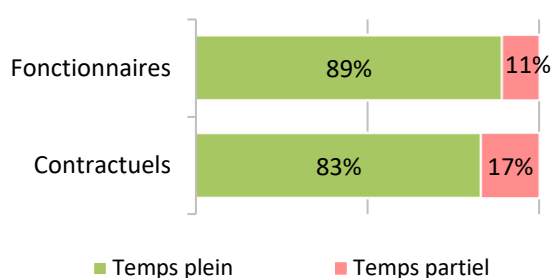
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	39%
Rédacteurs	22%
Attachés	17%
Adjoints techniques	6%
Médecins	6%

Temps de travail des agents permanents

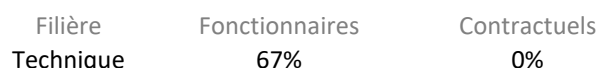
➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

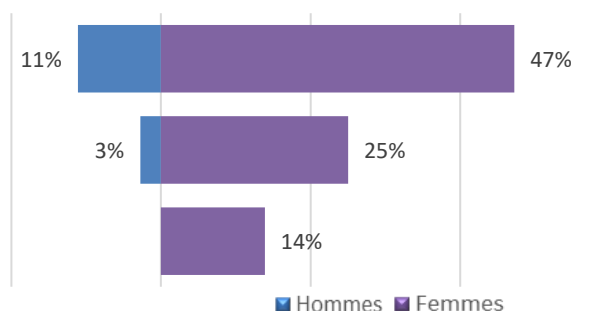
0% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,33	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,67	
Ensemble des permanents	48,06	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	46,25	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

➔ 37,88 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 27,34 fonctionnaires
- > 7,28 contractuels permanents
- > 3,26 contractuels non permanents

68 942 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2023, 8 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
38 agents	36 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	3,4%
Contractuels	↘	-33,3%
Ensemble	↘	-5,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	80%
Mutation	10%
Démission	10%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	50%
Voie de mutation	25%
Arrivées de contractuels	25%

* 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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

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

➔ 8 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 76,71 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 798 603 €	Charges de personnel*	2 146 915 €	➔	Soit 76,71 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 367 830 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	278 191 €	81 080 €
IFSE :	252 911 €	
CIA :	7 738 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	371 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 050 €	
Supplément familial de traitement :	5 926 €	
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	50 831 €		35 999 €	s	28 126 €	s
Technique		s	s		s	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	80 387 €				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	47 402 €	71 500 €	35 233 €	s	28 016 €	s

*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 20,34 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,84%
Contractuels sur emplois permanents	28,29%
Ensemble	20,34%

⇒ 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

⇒ 21 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec 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	6 972 €	294 €	4%	8 400 €	218 €	3%	15 469 €	160 €	1%	s	s	
Catégorie B	5 578 €	187 €	3%	5 580 €	274 €	5%	s			s		
Catégorie C	3 635 €	230 €	6%				s	s				

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour 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)	5,81%	0,27%	4,89%	0,14%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,03%	0,27%	5,07%	0,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,51%	4,61%	7,02%	8,84%

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)
- ➔ 70,0 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 5 593 €

Coût par jour de formation : 799 €

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2023

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.

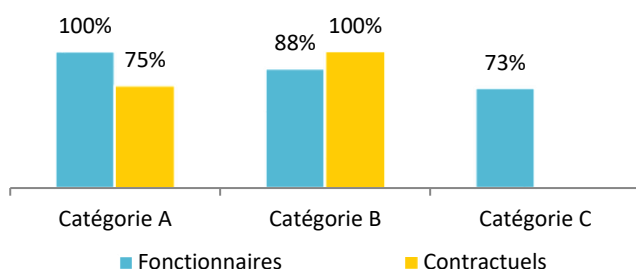
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 2 266 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2023, 80,6% 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 2023



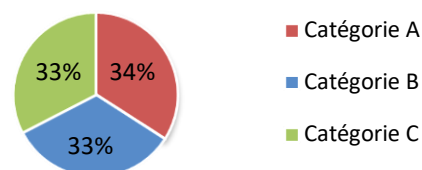
- ➔ 43 530 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	37 %

- ➔ 135 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	30%
Autres organismes	70%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 410 €	5 613 €
Montant moyen par bénéficiaire	170 €	165 €

- ➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

- ➔ Comité Social Territorial

9 réunions en 2023 dans la collectivité
9 réunions de la F3SCT

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 4 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 : septembre 2024

Version 1