



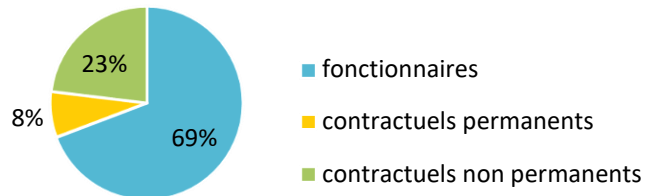
CC DES VALLEES DE LA BRAYE ET DE L'ANILLE

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 Sarthe.

Effectifs

➔ 26 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 18 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

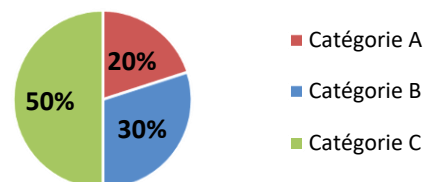
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

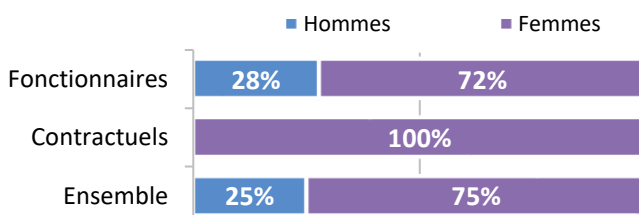
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 44% | 50% | 45% |
| Technique | 39% | | 35% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 17% | 50% | 20% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

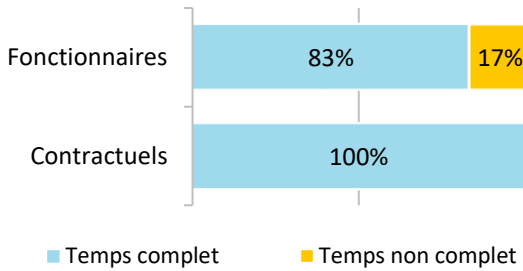


➔ Les principaux cadres d'emplois

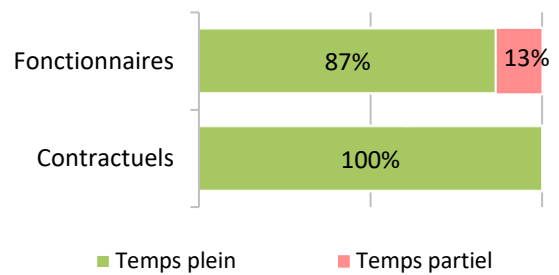
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 30% |
| Rédacteurs | 20% |
| Adjoints administratifs | 15% |
| Attachés | 10% |
| Techniciens | 5% |

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Médico-sociale | 33% | 0% |
| Technique | 29% | 0% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

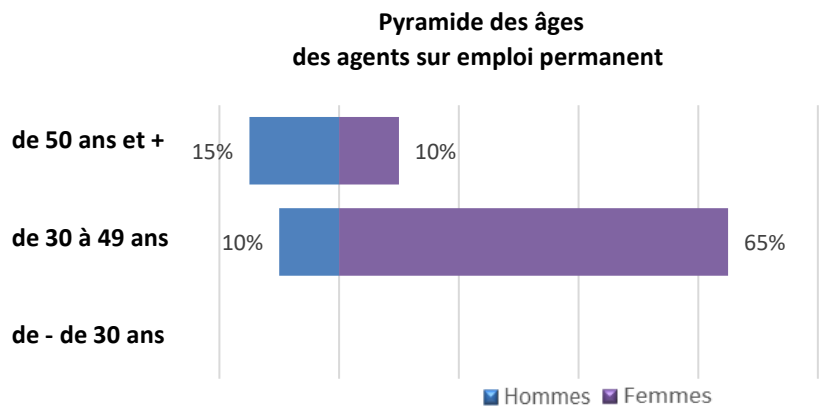
0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 44,72 |
| Contractuels permanents | 42,50 |
| Ensemble des permanents | 44,50 |

| Âge moyen* des agents non permanent | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 46,67 |



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

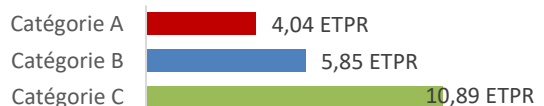
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 25,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 17,23 fonctionnaires
- > 3,55 contractuels permanents
- > 5,00 contractuels non permanents

46 920 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2023, 7 arrivées d'agents permanents et 9 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹ | Effectif physique au 31/12/2023 |
|---|------------------------------------|
| 22 agents | 20 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -5,3% |
| Contractuels | ↘ | -33,3% |
| Ensemble | ↘ | -9,1% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Mise en disponibilité | 22% |
| Fin de contrats remplaçants | 22% |
| Départ à la retraite | 22% |
| Démission | 11% |
| Licenciement | 11% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Voie de mutation | 29% |
| Arrivées de contractuels | 29% |
| Remplacements (contractuels) | 29% |
| Recrutement direct | 14% |

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ 5 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une 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 | 1 |
| 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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 13,6 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|---|
| Budget de fonctionnement* | 9 248 864 € | Charges de personnel* | 1 257 997 € | ➔ | Soit 13,6 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---|---|

* Montant global

| | | | |
|--|------------------|--|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 683 316 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 155 982 € |
| Primes et indemnités versées : | 126 105 € | | |
| IFSE : | 105 939 € | | |
| CIA : | 19 400 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 3 411 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 5 079 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 15 144 € | | |
| 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 | s | s | 33 544 € | | 29 691 € | s |
| Technique | s | | s | | 28 976 € | s |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | s | s | s | s | s | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | s | |
| Toutes filières | s | 35 779 € | 33 796 € | s | 30 552 € | 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 18,45 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 19,00% |
| Contractuels sur emplois permanents | 15,76% |
| Ensemble | 18,45% |

⇒ 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

⇒

261,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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 | s | s | | s | | | 5 996 € | 1 057 € | 15% | | | |
| Catégorie B | 4 972 € | 1 367 € | 22% | s | | | s | | | | | |
| Catégorie C | 4 167 € | 903 € | 18% | 4 637 € | 797 € | 15% | s | | | | | |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 24,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,5 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) | 6,73% | 0,41% | 6,10% | 0,05% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 6,73% | 0,41% | 6,10% | 0,05% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,83% | 0,41% | 6,19% | 0,05% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 85,7 % 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

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

➔ **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 : **1 374 €**

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

Dernière mise à jour : 2019

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.

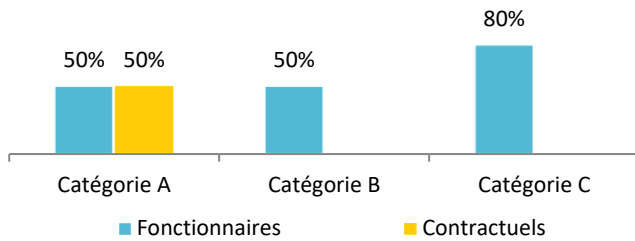
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 2 744 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

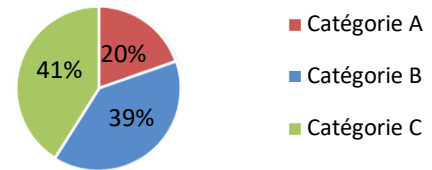
➔ En 2023, 65,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 8 170 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

| | |
|-------------------|------|
| CNFPT | 88 % |
| Autres organismes | 12 % |

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 52% |
| Autres organismes | 48% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 1 064 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 71 € |

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

4 jours de grève recensés en 2023

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : juillet 2024

Version 1