



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



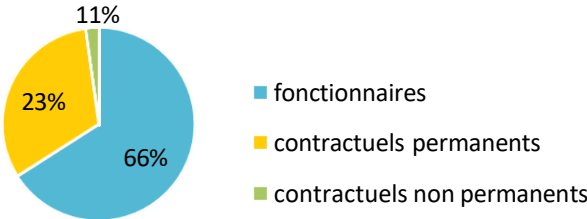
CC ALPES-PROVENCE-VERDON "SOURCES DE LUMIERE"

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 Alpes de Haute-Provence.

Effectifs

➔ 141 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 93 fonctionnaires
- > 33 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

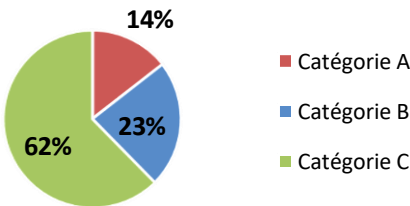
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 60% des contractuels non permanent recrutés comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

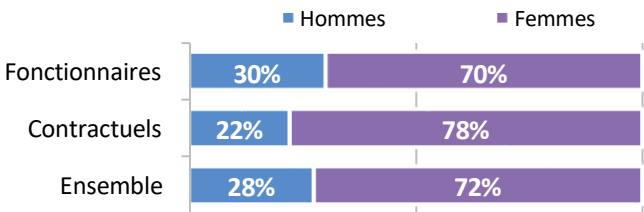
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	38%	38%	38%
Technique	33%	22%	30%
Culturelle	8%	7%	7%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	8%	9%	8%
Police			
Incendie			
Animation	13%	24%	17%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

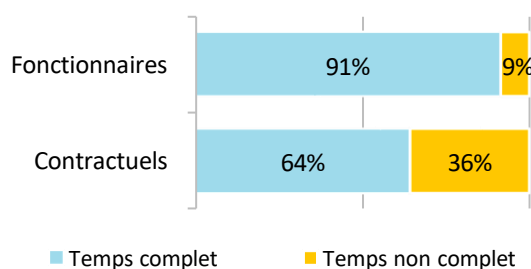


➔ Les principaux cadres d'emplois

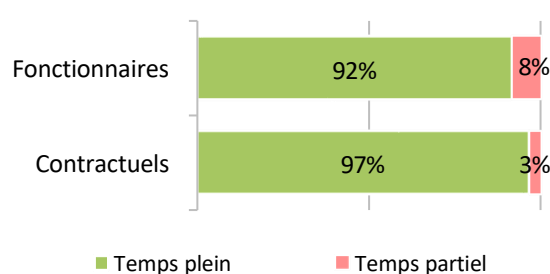
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	21%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	14%
Rédacteurs	11%
Attachés	10%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	29%	33%
Technique	13%	50%
Animation	8%	73%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

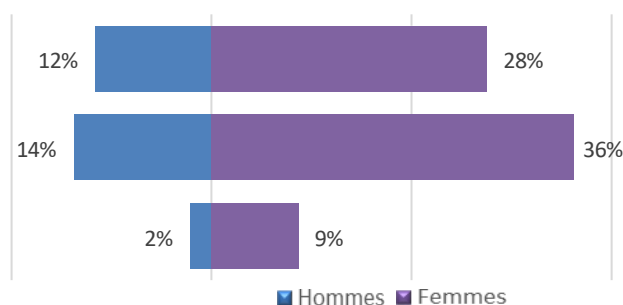
3% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,04	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,39	
Ensemble des permanents	44,57	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	35,83	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 127,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 87,71 fonctionnaires
- > 37,57 contractuels permanents
- > 2,50 contractuels non permanents

232 560 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	19,90 ETPR
Catégorie B	29,49 ETPR
Catégorie C	75,89 ETPR

Positions particulières

- > 8 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 10 agents en disponibilité
- > 1 agent en congé parental
- > 1 agent en congé de mobilité professionnelle
- > 1 agent en congé de formation professionnelle

Mouvements

➔ En 2023, 25 arrivées d'agents permanents et 26 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
118 agents	123 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	+2.5 %
Contractuels	↗	+ 30 %
Ensemble		+ 5 %

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats permanents	35%
Démision	17%
Retraites	9%
Mutation	22%
Mise en disponibilité	17%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	69%
Intégration directe	31%

* 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 nommé

➔ 1 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

➔ 51 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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 43,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	14 210 595 €	Charges de personnel*	5 779 412 €	➔	Soit 43,75 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 981 497 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	375 268
Primes et indemnités versées :	852 723 €		
IFSE :	701 730 €		
CIA :	147 636 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 416 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	30 851 €		
Supplément familial de traitement :	31 116 €		
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	63 545 €	39 979 €	36 374 €	29 410 €	31 191 €	26 282 €
Technique	s	s	38 809 €	s	28 224 €	31 420 €
Culturelle	s	s	31 458 €	s	27 531 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	s	s	23 641 €	s	28 744 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s	s	26 170 €	22 889 €
Toutes filières	53 605 €	37 773 €	34 365 €	29 061 €	28 843 €	26 118 €

*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 21,42 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,83%
Contractuels sur emplois permanents	20,40%
Ensemble	21,42%

- ☐ 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
- ☐ 203,92 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ☐ 796 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	7 948 €	2 451 €	24%	s	s		7 645 €	2 384 €	24%	5 218 €	1 606 €	24%
Catégorie B	6 072 €	1 230 €	17%	8 798 €	1 420 €	14%	4 853 €	737 €	13%	6 368 €	1 473 €	19%
Catégorie C	5 150 €	972 €	16%	4 043 €	757 €	16%	3 196 €	646 €	17%	4 449 €	595 €	12%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 24,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8 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)	5,18%	2,20%	4,21%	0,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,81%	2,20%	5,31%	0,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,81%	2,20%	5,98%	0,46%

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)

➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 114 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 86 % sont fonctionnaires*
- 86 % sont en catégorie C*
- 4 724 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

➔ **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 : 11 338.44€

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

Dernière mise à jour : 2020

Formation

➡ En 2023, 60% des agents permanents ont bénéficié d'un départ en formation d'au moins un jour

➡ 115 jours de formation suivis par des agents permanents en 2023

➡ En 2023, 71 976.51€ ont été consacrés à la formation

> Répartition des dépenses de formations

CNFPT	33 188.24€ -
Rémunérations des apprentis	14 595.51€ -
Autres organismes de formation	24 192.36€ -

> Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes de formation	25%

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	8 314 €	3 381 €
Montant moyen par bénéficiaire	122 €	65 €

➡ L'action sociale de la collectivité

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

Total des dépenses 2023 : 29 044.04 €

Relations sociales

➡ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

➡ Comité Social Territorial

5 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.



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 : novembre 2024

Version 1