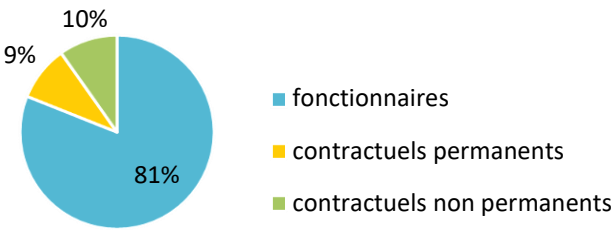




Effectifs

➔ 807 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 654 fonctionnaires
- > 74 contractuels permanents
- > 79 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 12 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 6 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

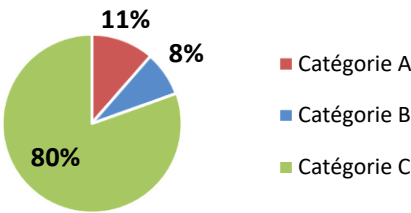
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

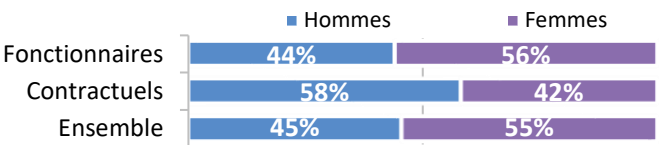
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	22%	24%
Technique	59%	66%	60%
Culturelle	1%		1%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	7%	12%	7%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	5%		5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

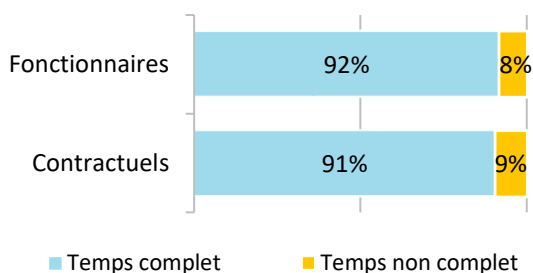


➔ Les principaux cadres d'emplois

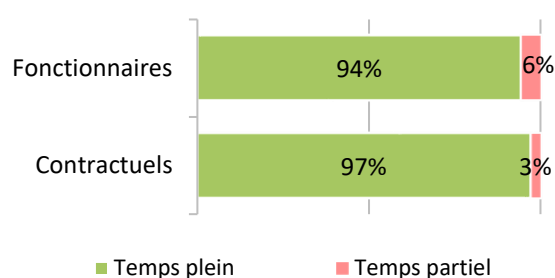
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents de maîtrise	28%
Adjointes techniques	26%
Adjointes administratifs	13%
Attachés	8%
Adjointes d'animation	5%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	54 fonctionnaires TNC	7 contractuels TNC
Animation	71%	
Médico-sociale	7%	11%
Technique	6%	8%
Administrative	0%	13%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

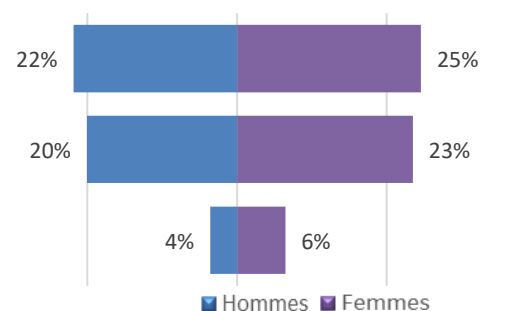
0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,46	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35,00	
Ensemble des permanents	47,09	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	38,58	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

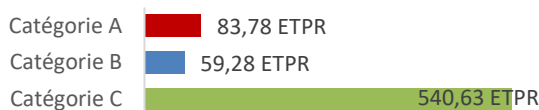
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 788,69 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 605,89 fonctionnaires
- > 77,80 contractuels permanents
- > 105,00 contractuels non permanents

1 435 416 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 17 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 8 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 78 arrivées d'agents permanents et 38 départs

23 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
688 agents	728 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	7,0%
Contractuels	↘	-3,9%
Ensemble	↗	5,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	55%
Mise en disponibilité	11%
Décès	11%
Démission	8%
Mutation	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	47%
Remplacements (contractuels)	29%
Voie de mutation	10%
Réintégration et retour	6%
Arrivées de contractuels	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

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

dont 56% des nominations concernent des femmes

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

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 332 avancements d'échelon et 43 avancements de grade

➔ 15 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 47% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 65,36 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	57 110 751 €	Charges de personnel*	37 327 899 €	➔	Soit 65,36 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	24 880 806 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	7 908 219 €	4 409 538 €
IFSE :	4 843 190 €	
CIA :	133 730 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	656 806 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	241 078 €	
SFT (titulaire uniquement) :	93 577 €	
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	57 655 €	46 669 €	41 571 €	29 192 €	34 249 €	32 063 €
Technique	63 275 €	31 398 €	45 107 €	40 278 €	34 026 €	22 184 €
Culturelle	54 091 €		45 521 €		s	
Sportive					s	
Médico-sociale	76 629 €	s	32 382 €	s	29 418 €	21 539 €
Police	s		50 043 €		37 366 €	
Incendie						
Animation					28 016 €	
Toutes filières	60 008 €	46 963 €	41 635 €	38 951 €	33 736 €	22 644 €

*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 31,78 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
Fonctionnaires	34,78%	➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	1,72%	➔ 25084 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	31,78%	➔ 1495 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 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	18 072 €	435 €	2%	27 348 €	888 €	3%	2 421 €			1 154 €		
Catégorie B	10 131 €	220 €	2%	10 641 €	215 €	2%						
Catégorie C	5 760 €	176 €	3%	6 656 €	187 €	3%						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 33,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,50%	3,93%	5,34%	0,24%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,16%	3,93%	8,62%	0,24%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,21%	4,29%	9,61%	0,50%

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)

➔ 30,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 54 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 6,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 86 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **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 : 126 005 €

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

Dernière mise à jour : 2024

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.

28 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

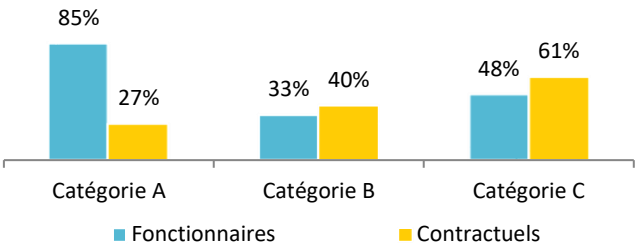
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*

Formation

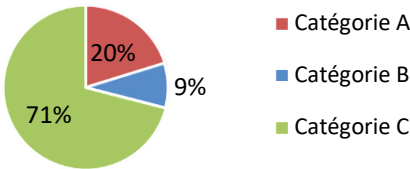
➔ En 2024, 51,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 813 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 309 020 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Coût de la formation des apprentis	17 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	14 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	82%
Autres organismes	18%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

6 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 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 : décembre 2025

Version 1