

RAPPORT

SOCIAL UNIQUE





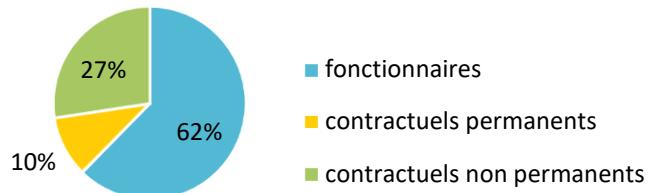
DEPARTEMENT DE L AISNE

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 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aisne.

Effectifs

→ **2 712 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **1 690 fonctionnaires**
- > **279 contractuels permanents**
- > **743 contractuels non permanents**



→ **8 % des contractuels permanents en CDI**

→ **3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

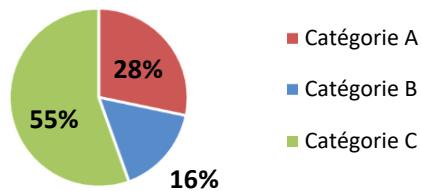
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

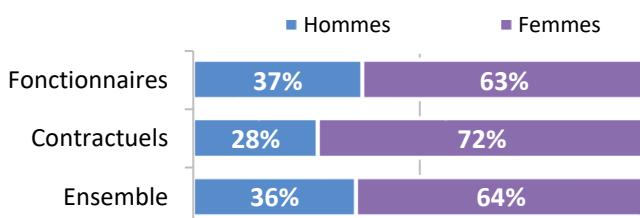
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	35%	26%
Technique	54%	26%	50%
Culturelle	2%	8%	3%
Sportive			
Médico-sociale	19%	31%	21%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

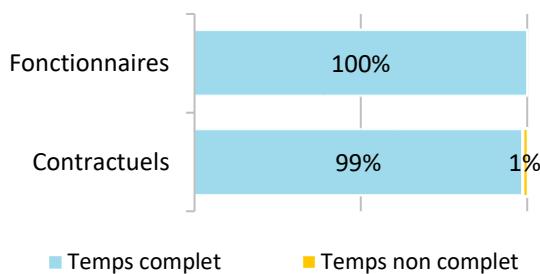


→ **Les principaux cadres d'emplois**

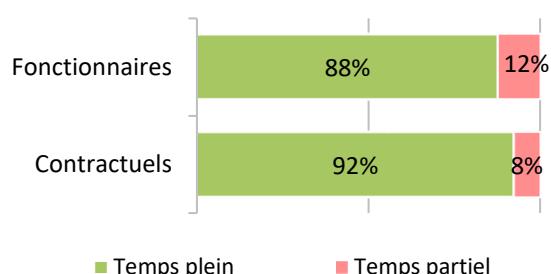
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	20%
Assistants socio-éducatifs	14%
Adjoints techniques	13%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	10%

— 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



► La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

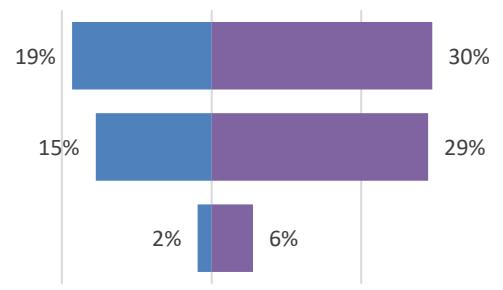
3% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,41
Contractuels permanents	37,32
Ensemble des permanents	47,70
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	49,16

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

► 2 671,84 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 602,07 fonctionnaires
- > 320,72 contractuels permanents
- > 749,05 contractuels non permanents

4 862 749 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 2 agents en congés parental
- > 43 agents en disponibilité

- > 34 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 19 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- En 2024, 142 arrivées d'agents permanents et 138 départs

68 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
1 965 agents	1 969 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	1,0%
Contractuels	↘	-4,1%
Ensemble	↗	0,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	31%
Fin de contrats remplacants	30%
Démission	14%
Détachement	7%
Mise en disponibilité	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Remplacements (contractuels)	18%
Voie de mutation	13%
Voie de détachement	6%
Réintégration et retour	5%

* 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

- 13 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 62% des nominations concernent des femmes

- 12 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 83% des nominations concernent des femmes

- 689 avancements d'échelon et 109 avancements de grade

- 9 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

- 23 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 91,3 % femmes

dont 34,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
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

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 33%

Ivresse 33%

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 33%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 22,27 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	653 753 579 €	Charges de personnel*	145 581 893 €	Soit 22,27 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	68 759 274 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	14 663 329 €	
IFSE :	13 117 612 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	349 926 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	565 485 €	
Supplément familial de traitement :	477 053 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	972 726 €	

► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 581 €	38 923 €	37 660 €	32 002 €	30 634 €	27 436 €
Technique	65 794 €	54 128 €	40 109 €	31 532 €	30 409 €	29 122 €
Culturelle	49 687 €	38 267 €	33 918 €	29 495 €	29 297 €	27 353 €
Sportive			S			
Médico-sociale	46 371 €	35 848 €	36 876 €	S	S	
Police						
Incendie						
Animation			S		S	
Toutes filières	49 730 €	38 336 €	38 225 €	31 523 €	30 437 €	28 687 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,33 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,37%
Contractuels sur emplois permanents	26,52%
Ensemble	21,33%

- ⇒ 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
- ⇒ 14414 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ 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	9 613 €			16 049 €			9 148 €			11 658 €		
Catégorie B	8 049 €			8 944 €			8 231 €			8 426 €		
Catégorie C	4 266 €			5 271 €			3 996 €			4 511 €		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

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

Absences

► En moyenne, 29 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,3 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)	3,70%	3,14%	3,62%	0,25%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,94%	3,36%	7,29%	0,25%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,61%	4,72%	8,06%	0,37%

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)
- 36,1 % 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

► 102 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 3,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

197 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 8 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 69 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention

FORMATION

183 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 16 348 €

Coût par jour de formation : 89 €

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

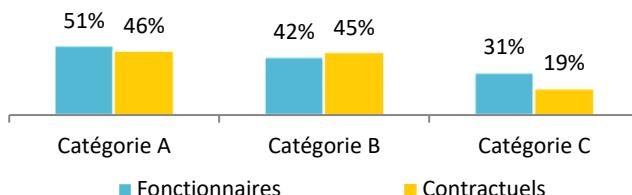
Dernière mise à jour :

2023

Formation

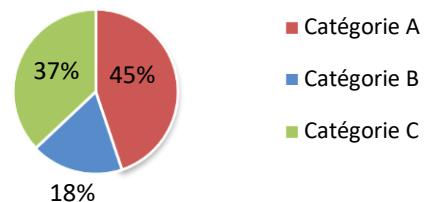
En 2024, 38,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



2 568 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,3 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Coût de la formation des apprentis	0 %
Frais de déplacement	13 %
Autres organismes	15 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	11%
Interne à la collectivité	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

Jours de grève

273 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Commissions Administratives Paritaires

1 réunion 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 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.