



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

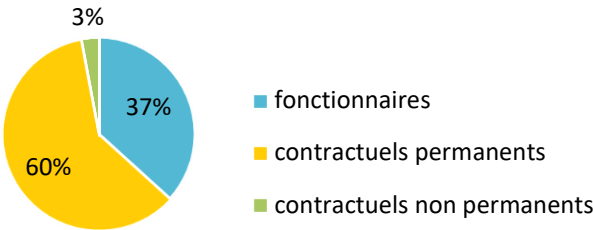
COMMUNAUTE DE COMMUNES COTES DE CHAMPAGNE ET VAL DE SAULX

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 la Marne.

Effectifs

➔ 68 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 25 fonctionnaires
- > 41 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ 46 % des contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

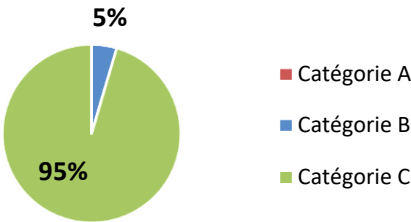
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

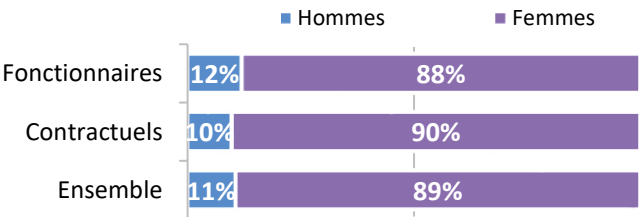
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-----------|-------------|------|
| Administrative | 24% | 12% | 17% |
| Technique | 48% | 61% | 56% |
| Culturelle | 4% | 2% | 3% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 12% | 24% | 20% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 12% | | 5% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

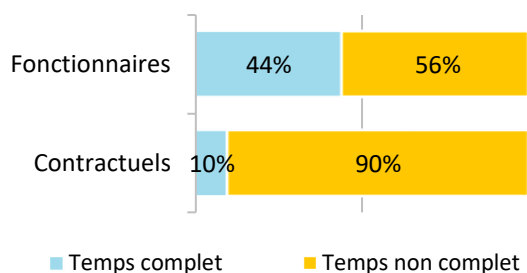


➔ Les principaux cadres d'emplois

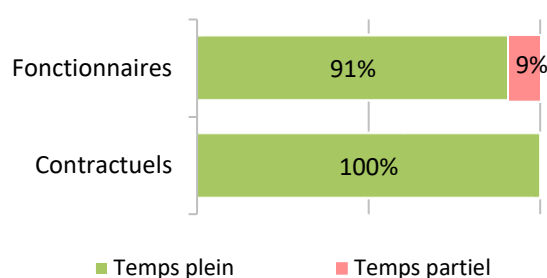
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 47% |
| ATSEM | 20% |
| Adjoints administratifs | 12% |
| Agents de maîtrise | 9% |
| Rédacteurs | 5% |

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 100% | 100% |
| Technique | 75% | 100% |
| Animation | 67% | |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

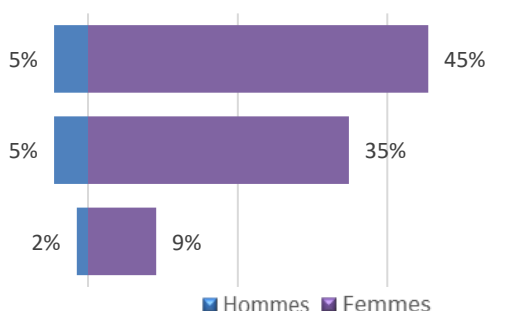
0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|----------------------------------------|--------------|-----------------------|
| Fonctionnaires | 52,30 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 44,57 | |
| Ensemble des permanents | 47,50 | de 30 à 49 ans |
| Âge moyen* des agents non permanent | | |
| Contractuels non permanents | 52,50 | 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

➔ 45,09 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 21,41 fonctionnaires
- > 21,68 contractuels permanents
- > 2,00 contractuels non permanents

82 064 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2024, 9 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2023 1 | Effectif physique au 31/12/2024 |
|------------------------------------------------|------------------------------------|
| 64 agents | 66 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -3,8% |
| Contractuels | ↗ | 7,9% |
| Ensemble | ↗ | 3,1% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 43% |
| Départ à la retraite | 29% |
| Démission | 14% |
| Rupture conventionnelle | 14% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 44% |
| Remplacements (contractuels) | 44% |
| Voie de mutation | 11% |

* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 9 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

| | 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 40,19 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------|-------------|---|---------------------------------------------|
| Budget de fonctionnement* | 4 572 717 € | Charges de personnel* | 1 837 754 € | ➔ | Soit 40,19 % des dépenses de fonctionnement |
|---------------------------|-------------|-----------------------|-------------|---|---------------------------------------------|

* Montant global

| | | | |
|-----------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------|----------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 1 166 519 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | |
| Primes et indemnités versées : | 108 830 € | | 51 014 € |
| IFSE : | 98 472 € | | |
| CIA : | 9 480 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 41 234 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 10 581 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 2 216 € | | |
| 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 | | | 38 141 € | | 29 573 € | 27 034 € |
| Technique | | | | | 27 036 € | 25 962 € |
| Culturelle | | | | | S | S |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | 24 326 € | 24 668 € |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | 27 913 € | |
| Toutes filières | | | 38 141 € | | 27 000 € | 25 791 € |

*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 9,33 %

| | | |
|-------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | | ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA |
| Fonctionnaires | 12,95% | ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire |
| Contractuels sur emplois permanents | 5,39% | ➔ 3193,72 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024 |
| Ensemble | 9,33% | ➔ 7 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024 |
| | | ➔ 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 | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie B | 10 563 € | 1 195 € | 10% | | | | | | | | | |
| Catégorie C | 2 051 € | 225 € | 10% | 4 148 € | 173 € | 4% | 1 281 € | 104 € | 8% | 925 € | 96 € | 9% |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,1 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) | 2,39% | 1,14% | 1,61% | 10,14% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 6,39% | 1,14% | 3,13% | 10,14% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,70% | 1,14% | 3,62% | 10,14% |

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)
- ➔ 32,9 % 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 2024**

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
- ➔ **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

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

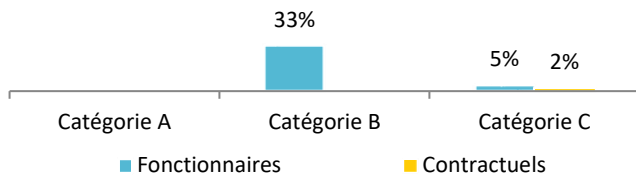
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

Dernière mise à jour : 2022

Formation

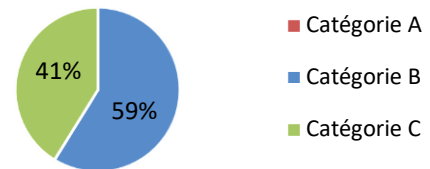
➔ En 2024, 4,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 11 308 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

| | |
|-------|-------|
| CNFPT | 100 % |
|-------|-------|

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 637 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 29 € |

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

➔ Comité Social Territorial

2 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 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 : juillet 2025

Version 1