

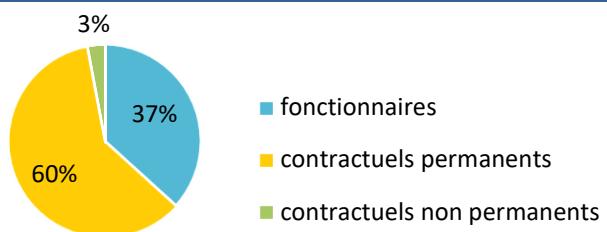
COMMUNAUTE DE COMMUNES COTES DE CHAMPAGNE ET VAL DE SAULX

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

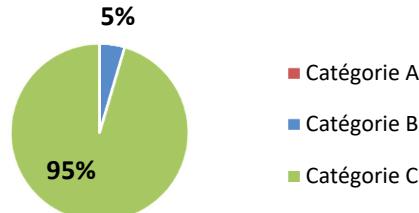
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

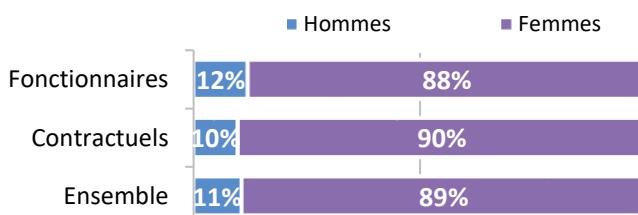
→ Répartition par filière et par statut

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

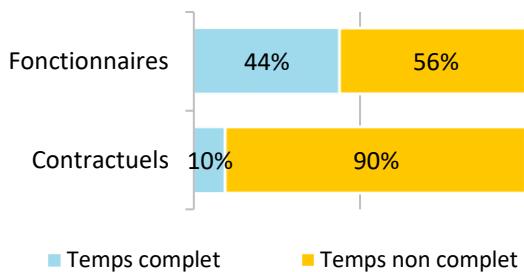


→ Les principaux cadres d'emplois

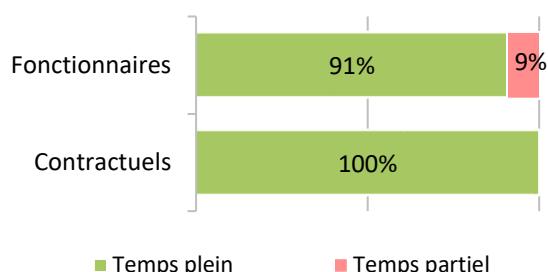
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
ATSEM	20%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	5%

— 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

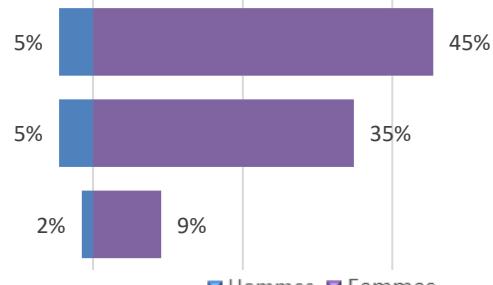
0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

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

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 Équivalent 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 contratuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	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%

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

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	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)

- 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

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
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 166 519 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	108 830 €	
IFSE :	98 472 €	51 014 €
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 :

Fonctionnaires	12,95%
Contractuels sur emplois permanents	5,39%
Ensemble	9,33%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 3193,72 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 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 appliquée 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

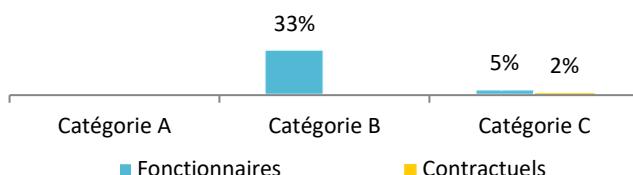
Dernière mise à jour :

2022

Formation

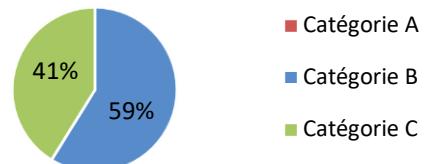
En 2024, 4,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



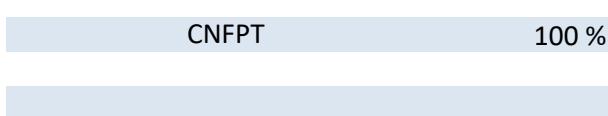
17 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

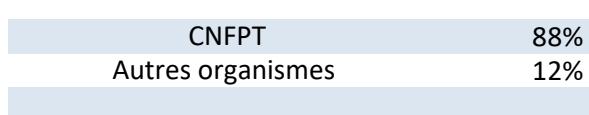


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,3 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



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.