



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Envoyé en préfecture le 24/12/2024
Reçu en préfecture le 24/12/2024
Publié le 24/12/2024
ID : 030-213000284-20241218-2024_12_166-DE



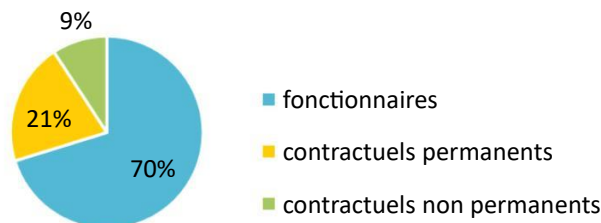
COMMUNE DE BAGNOLS-SUR-CEZE

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 du Gard.

Effectifs

➔ 346 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 243 fonctionnaires
- > 71 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

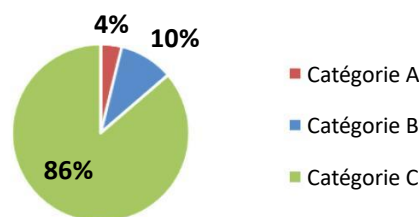
- 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 28 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

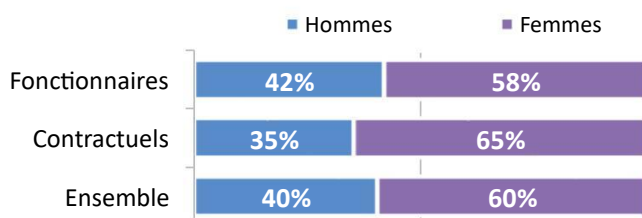
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	14%	24%
Technique	45%	38%	43%
Culturelle	7%	3%	6%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	7%		5%
Police	9%		7%
Incendie			
Animation	5%	45%	14%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔

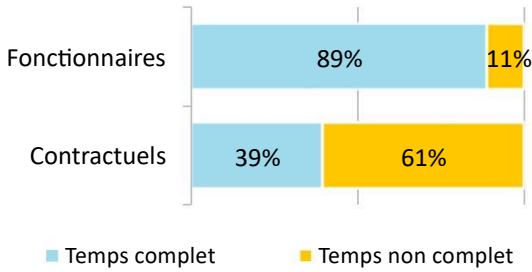
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	13%
Agents de maîtrise	9%
Agents de police municipale	7%

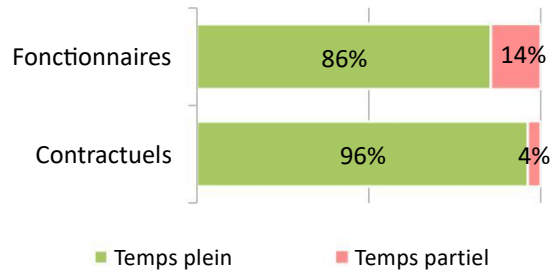


Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➡ Répartition des agents permanents à temps partiel



➡ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	21%	41%
Culturelle	19%	0%
Animation	9%	100%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

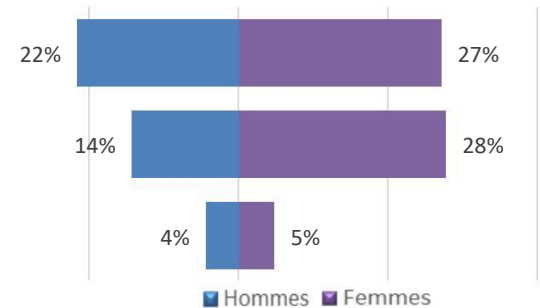
3% des hommes à temps partiel
 22% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,57	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,15	
Ensemble des permanents	47,53	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,16	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

➡ 302,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 229,29 fonctionnaires
- > 45,18 contractuels permanents
- > 27,95 contractuels non permanents

550 404 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,10 ETPR
Catégorie B	29,86 ETPR
Catégorie C	232,51 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 7 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 33 arrivées d'agents permanents et 44 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
318 agents	314 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-4,0%
Contractuels	↘	-1,4%
Ensemble	↘	-3,4%

➔ Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	41%
Fin de contrats remplaçants	39%
Mutation	11%
Mise en disponibilité	9%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	64%
Voie de mutation	18%
Intégration directe	9%
Recrutement direct	6%
Voie de détachement	3%

* 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

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

dont 71% des nominations concernent des femmes

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

➔ 24 avancements de grade

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

➔ 52 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 44,2 % femmes

dont 94,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 50,33 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	26 894 248 €	Charges de personnel*	13 536 825 €	➔	Soit 50,33 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 432 737 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	644 366 €
Primes et indemnités versées :	1 297 370 €		
IFSE :	517 964 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	96 131 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	118 588 €		
Supplément familial de traitement :	70 505 €		
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	52 949 €	45 644 €	35 406 €	s	30 120 €	30 400 €
Technique	59 090 €		35 658 €		27 910 €	
Culturelle	s		34 942 €	s	27 690 €	s
Sportive			34 789 €			
Médico-sociale					27 813 €	
Police			s		37 455 €	
Incendie						
Animation			s		26 629 €	21 479 €
Toutes filières	53 236 €	87 236 €	35 919 €	24 564 €	29 321 €	25 174 €

*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 15,38 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,48%
Contractuels sur emplois permanents	14,89%
Ensemble	15,38%

⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 5879,37 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 507,78 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	10 018 €			11 783 €			s			s		
Catégorie B	4 330 €			4 332 €			s			s		
Catégorie C	1 307 €			1 019 €			s			411 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 23,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,1 jours d'absence médicale 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)	4,45%	1,64%	3,81%	2,17%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,34%	1,64%	5,28%	2,17%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,66%	1,86%	5,58%	2,22%

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)

➔ 40,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 4,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 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.

39 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 95 % sont fonctionnaires*

⇒ 95 % sont en catégorie C*

⇒ 57 718 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
8 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
130 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 17 893 €

Coût par jour de formation : 138 €

➔ **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 : 21 606 €

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

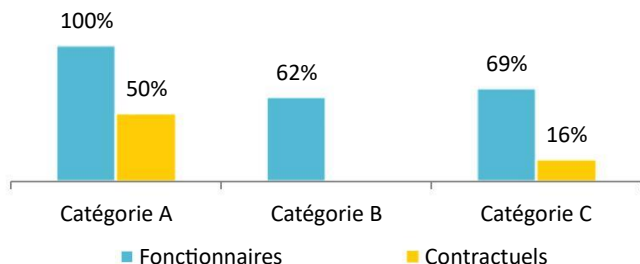
Dernière mise à jour : 2023

Formation

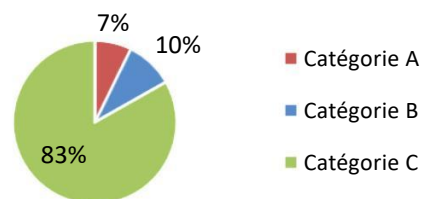
➡ En 2023, 58,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➡ 857 jours d'agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➡ 141 663 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,7 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	59 %
Coût de la formation des apprentis	16 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	23 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	21%
Interne à la collectivité	5%

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	17 700 €
Montant moyen par bénéficiaire	92 €

Relations sociales

➡ Jours de grève

194 jours de grève recensés en 2023

➡ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

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 : octobre 2024

Version 1