



ANNEXE 3

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

COMMUNE DE DECIZE

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 2025 par la collectivité au centre de gestion de la Nièvre.

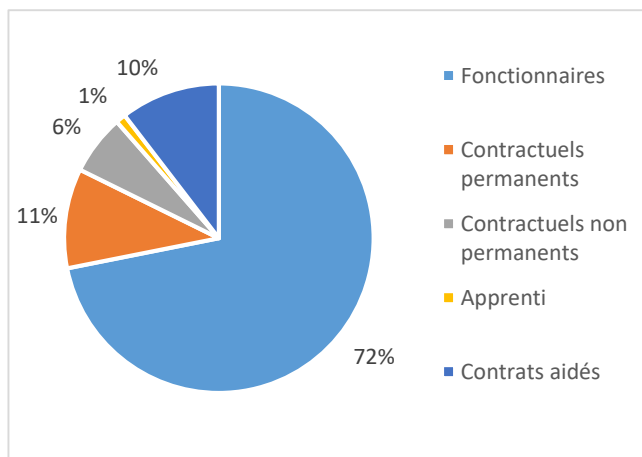
Effectifs

➔ 97 agents employés par la collectivité au 31/12/2024

- > 69 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents
- > 1 apprenti (droit privé)
- > 11 agents contrats aidé (droit privé)

Dont :

- > 2 contractuels permanents en CDI
- > 1 agent sur un emploi fonctionnel

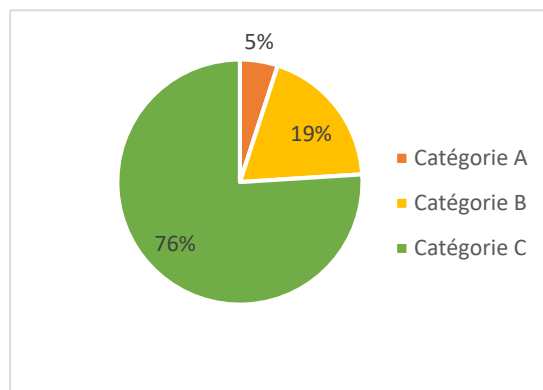


Caractéristiques des agents permanents

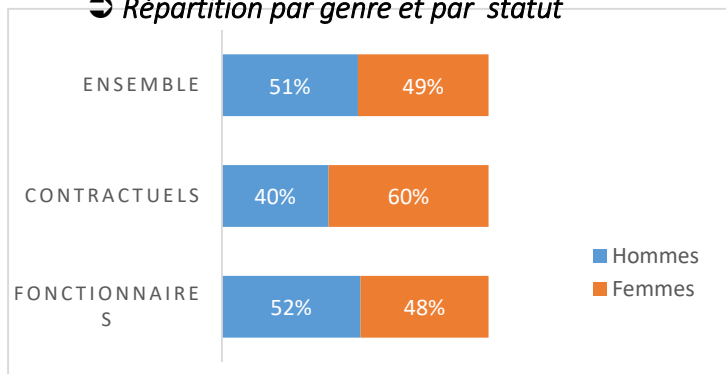
➔ Répartition par filière et statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19,0%	20,0%	19,0%
Technique	64,0%	40,0%	61,0%
Culturelle	6,0%	30,0%	9,0%
Sportive	6,0%	10,0%	6,0%
Sociale	1,0%	0,0%	1,0%
Police Municipale	4,0%	0,0%	4,0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

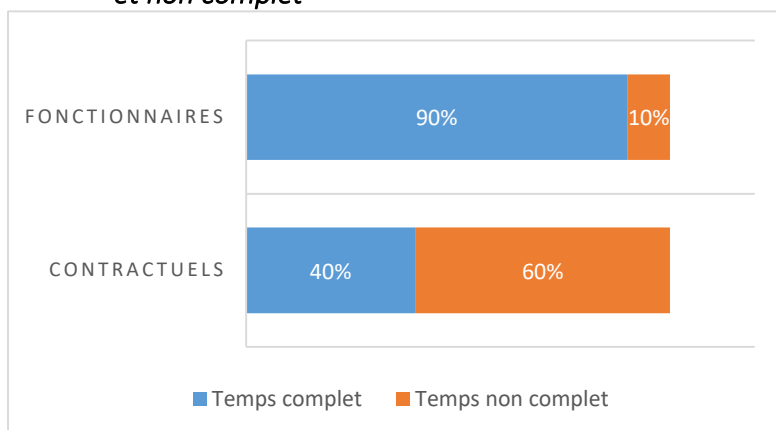


➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	48%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	9%
Assistants d'enseignement artistique	6%
Educateurs des APS	6%

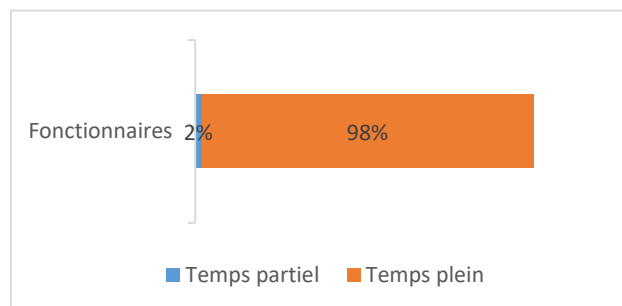
— Temps de travail des agents permanents —

➤ Répartition des agents à temps complet et non complet



➤ Répartition des agents à temps partiel

Aucun contractuel à temps partiel



➤ Les deux filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	25%	67%
Technique	14%	100%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

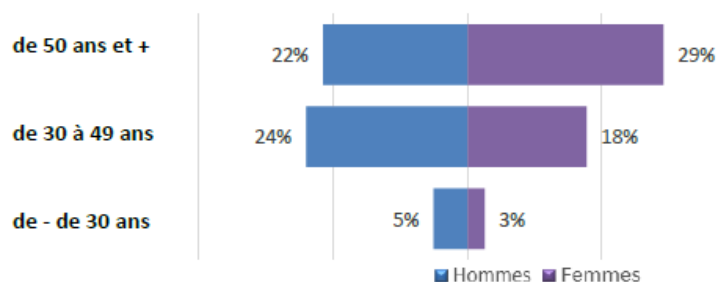
0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,01
Contractuels permanents	52,50
Ensemble des permanents	48,58
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	44,44

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



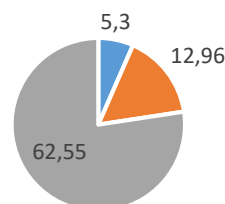
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 96.42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 68,04 fonctionnaires
- > 12,77 contractuels permanents
- > 15,61 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Positions particulières

- > 9 agents en disponibilité

Mouvements

➔ Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
80	79

Variation entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024

-1,30%

➔ Principales causes de départs d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	47%
Mise en disponibilité sur demande	12%
Départ à la retraite	18%
Mutation	12%
Démission	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants (contractuels)
Recrutement direct
Voie de mutation
Voie de détachement
Intégration directe

Évolution professionnelle

- 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen
- 26 avancements d'échelon
- Aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- 1 sanction du 1^{er} groupe prononcée en 2024 (fonctionnaire)

Budget et rémunérations

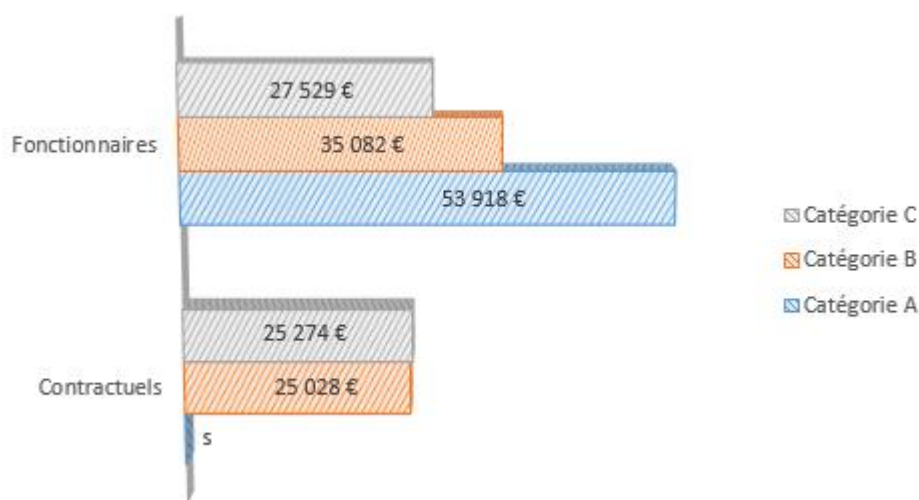
➔ Les charges de personnel représentent 46,87 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 233 891 €	Charges de personnel*	3 858 859 €	➔	Soit 46,87 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 391 049 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	301 283 €	326 637 €
IFSE :	207 519 €	
CIA :	80 993 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	31 974 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 163 €	
Supplément familial de traitement :	25 887 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne annuelle par Equivalent Temps Plein Rémunéré des agents permanents



S : secret statistique en dessous de 2 ETPR

➔ Régime indemnitaire

> La **part du régime indemnitaire** sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **12,6 %**

Part des primes et indemnités sur les rémunérations	
Fonctionnaires	12,86 %
Contractuels	10,97 %
Ensemble	12,60 %

> Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires

100%

- pour les contractuels permanents

100%

- avec une part de CIA

100%

Absences

➡ En moyenne 19,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire

➡ En moyenne 11,8 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,82%	0,67%	1,67%	1,04%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,99%	0,67%	5,27%	1,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,40%	0,67%	5,62%	2,68%

Cf p 7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absence

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 (ex : journée du maire)
- > 22,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé.
- > La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- > 9 accidents de travail déclarés en 2024
- > En moyenne 34 jours d'absence consécutifs par accident de service
- > 99,7 % des accidents relèvent de la filière technique

Handicap

Genre



■ Hommes 25 % ■ Femmes 75 %

Statut



■ Fonctionnaires 100 %

Catégorie



■ Catégorie A 0 %
■ Catégorie B 0 %
■ Catégorie C 100 %

Le taux d'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, fixé à 6 % est respecté par la collectivité.

- 8 289 € de dépenses ont été réalisées pour couvrir partiellement l'obligation d'emploi.

— Prévention et risques professionnels —

> Assistant de prévention

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

> Formation

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

- Coût total des formations : 5 616 €
- Coût par jour de formation : 208 €

> Dépenses

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail à hauteur de 12 885 €

> Document de prévention

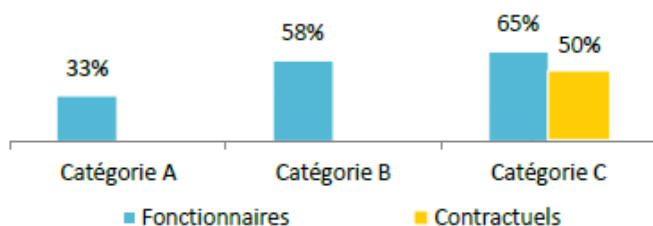
La collectivité ne dispose pas d'un DUERP (En cours d'élaboration)

— Formation —

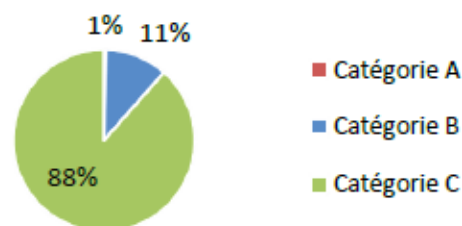
➡ En 2024, 58,2 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➡ 199 jours de formation suivis par les agents sur un 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



➡ Le budget consacré à la formation en 2024 est de 30 112 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	77 %
Autres organismes	20 %
Frais de déplacement	3 %

➡ Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organismes

CNFPT cotisation obligatoire	80 %
Autres organismes	20 %

— Action sociale et protection sociale complémentaire —

➡ La collectivité participe aux contrats de prévoyance, à hauteur d'un montant moyen annuel par bénéficiaire de 50 €

➡ L'action sociale de la collectivité

> Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale et d'une association locale

— Relations sociales —

➡ 5 jours de grève recensés en 2024

➡ Comité Social Territorial

> 2 réunions en 2024 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques —

➡ Formule 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

➡ Formule de calcul – Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

➡ « 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.*

— 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.