



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



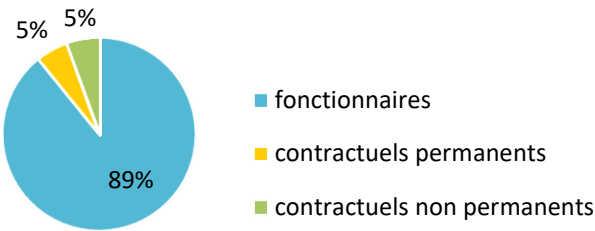
COMMUNE DE LA CHAPELLE SAINT-AUBIN

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 Sarthe.

Effectifs

➔ 37 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 33 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

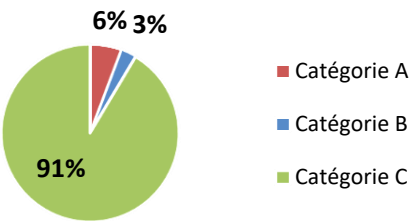
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

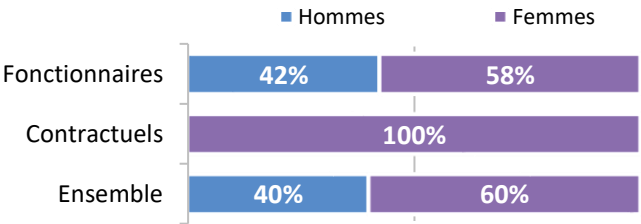
➔ Répartition des agents par catégorie

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%		29%
Technique	55%	50%	54%
Culturelle	3%		3%
Sportive			
Médico-sociale	6%	50%	9%
Police			
Incendie			
Animation	6%		6%
Total	100%	100%	100%



➔ Répartition par genre et par statut

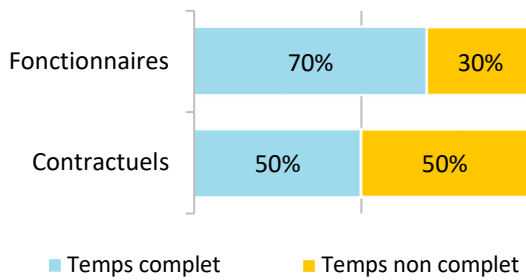
➔ Les principaux cadres d'emplois



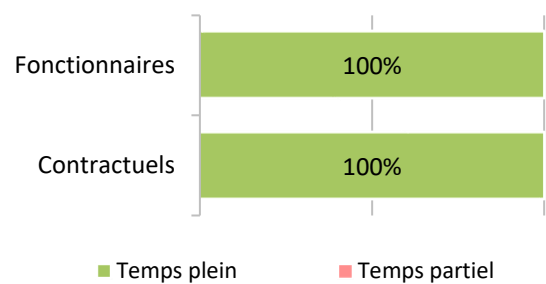
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	46%
Adjointes administratifs	20%
Agents de maîtrise	9%
ATSEM	9%
Attachés	6%

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

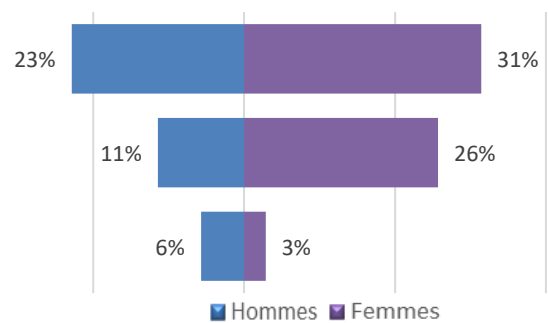
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Technique	39%	100%
Administrative	20%	

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,56	de 50 ans et +
Contractuels permanents	47,50	
Ensemble des permanents	48,50	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,00	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

➔ 37,07 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 33,37 fonctionnaires
- > 1,52 contractuel permanent
- > 2,18 contractuels non permanents

67 467 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	31,89 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2024, 8 arrivées d'agents permanents et 12 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
39 agents	35 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-5,7%
Contractuels	↘	-50,0%
Ensemble	↘	-10,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	75%
Mise en disponibilité	17%
Démission	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

* 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

➔ 18 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

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 49,86 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 238 280 €	Charges de personnel*	1 614 445 €	➔	Soit 49,86 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 046 129 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	26 074 €
Primes et indemnités versées :	137 886 €		
IFSE :	122 099 €		
CIA :	14 901 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 683 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 316 €		
Supplément familial de traitement :	8 745 €		
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	59 027 €		s		27 724 €	s
Technique					28 541 €	s
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					29 458 €	s
Police						
Incendie						
Animation					24 711 €	s
Toutes filières	59 027 €		s		28 093 €	s

*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 13,18 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,52%
Contractuels sur emplois permanents	3,60%
Ensemble	13,18%

- ➔ 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
- ➔ 546,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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				13 530 €	1 293 €	9%						
Catégorie B	s	s										
Catégorie C	2 374 €	391 €	14%	3 399 €	331 €	9%	s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Absences

- ➔

En moyenne, 7,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire
- >

En moyenne, 24 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)	2,12%	6,58%	2,37%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,12%	6,58%	2,37%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,38%	6,58%	3,56%	0,00%

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)
- ➔

28,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔

Aucun accident du travail déclaré en 2024

- ➔

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

- ➔

FORMATION

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

Coût total des formations : 982 €

Coût par jour de formation : 196 €

- ➔

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 : 2024

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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒

1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒

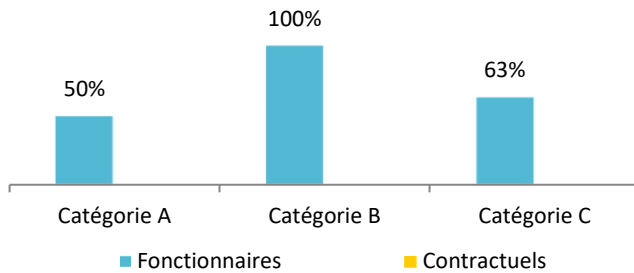
0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒

7 617 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

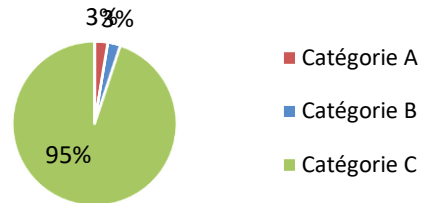
➔ En 2024, 60,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 20 578 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Coût de la formation des apprentis	24 %
Autres organismes	33 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	91%
Autres organismes	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	4 171 €	3 260 €
Montant moyen par bénéficiaire	232 €	112 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

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 : mai 2025

Version 1