

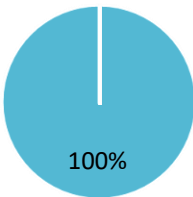


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Rhône.

Effectifs

➔ 4 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 4 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

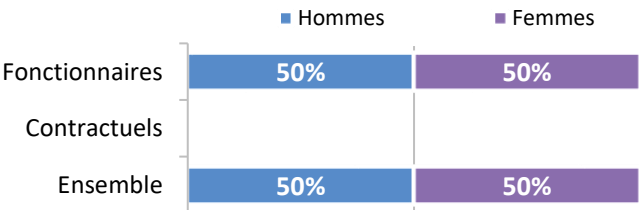
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-----------|-------------|------|
| Administrative | | | |
| Technique | 75% | | 75% |
| Culturelle | 25% | | 25% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 0% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

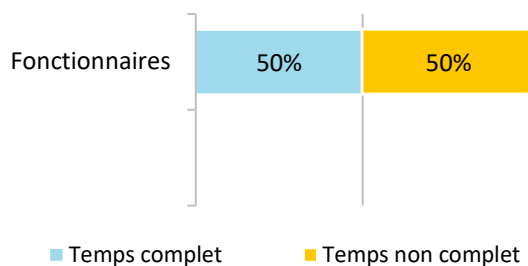


➔ Les principaux cadres d'emplois

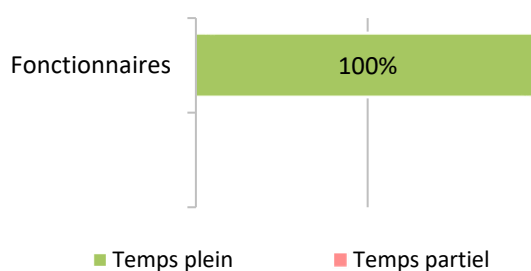
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 75% |
| Adjoints du patrimoine | 25% |

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

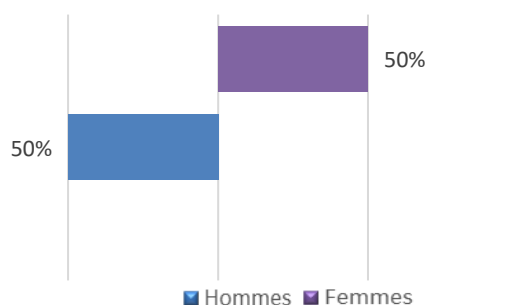
| Filière | Fonctionnaires |
|------------|----------------|
| Culturelle | 100% |
| Technique | 33% |

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|----------------|
| Fonctionnaires | 45,00 |
| de 50 ans et + | |
| Ensemble des permanents | 45,00 |
| de 30 à 49 ans | |
| Tranche d'âge | 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

➔ 3,45 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 3,45 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

6 279 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|-----------|
| Catégorie A | |
| Catégorie B | |
| Catégorie C | 3,45 ETPR |

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2023 1 | Effectif physique au 31/12/2024 |
|--|------------------------------------|
| 4 agents | 4 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

| | | |
|----------------|---|------|
| Fonctionnaires | ➔ | 0,0% |
| Contractuel | | |
| Ensemble | ➔ | 0,0% |

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

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

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

- ➔ Un avancement d'échelon et 2 avancements 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 |

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 27,71 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---|---|
| Budget de fonctionnement* | 531 237 € | Charges de personnel* | 147 230 € | ➔ | Soit 27,71 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | | |

| | | | |
|---|----------|---------------------------------------|-----|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 93 123 € | Rémunération - emploi non permanent : | 0 € |
| Primes et indemnités versées : | 10 673 € | | |
| IFSE : | 9 463 € | | |
| CIA : | 1 210 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 0 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 1 181 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 1 892 € | | |
| 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 | | | | | | |
| Technique | | | | | 26 931 € | |
| Culturelle | | | | | s | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |
| Toutes filières | | | | | 26 992 € | |

*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 11,46 %

| | | |
|---|--------|--|
| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | | Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires |
| Fonctionnaires | 11,46% | Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire |
| | | Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024 |
| | | Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024 |
| Ensemble | 11,46% | |

➔ 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 | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie C | s | s | | 3 000 € | 350 € | 10% | | | | | | |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- ➔ En moyenne, 2,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

| | Fonctionnaires | Ensemble agents permanents |
|--|----------------|----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 0,68% | 0,68% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 0,68% | 0,68% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 0,68% | 0,68% |

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)
- ➔ 25,0 % des agents permanents 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**
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 : **188 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2013

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.

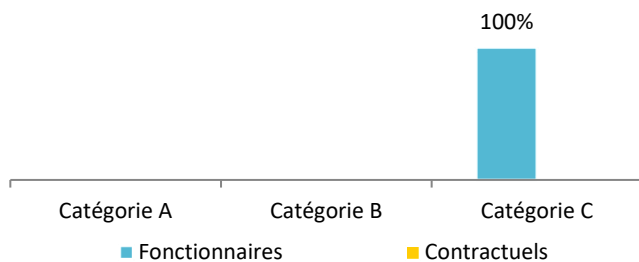
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

- ➔ En 2024, 100,0% 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



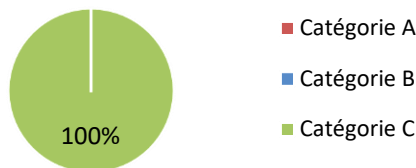
- ➔ 805 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

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

- ➔ 12 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 :
> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 33% |
| Autres organismes | 67% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 691 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 173 € |

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- 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 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.

Date de publication : septembre 2025

Version 1