



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



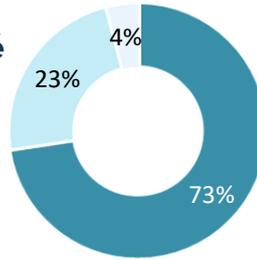
## COMMUNE DE COULOUNIEIX CHAMIER

Ce 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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Dordogne.

### Effectifs

#### ➔ 146 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 106 fonctionnaires
- > 34 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### Nombre d'emploi aidés

1 | 1%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

60,7%

#### Nombre de CDI

2 | 6%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

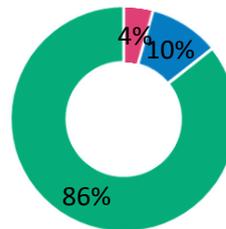
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%		21%
Technique	54%	24%	46%
Culturelle	2%		1%
Sportive	3%		2%
Sociale	1%	9%	3%
Animation	13%	68%	26%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 66,7%

Catégorie B 64,3%

Catégorie C 60,0%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints territoriaux d'animation	23%
Agents de maîtrise	13%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	4%

#### ➔ Taux de féminisation par statut

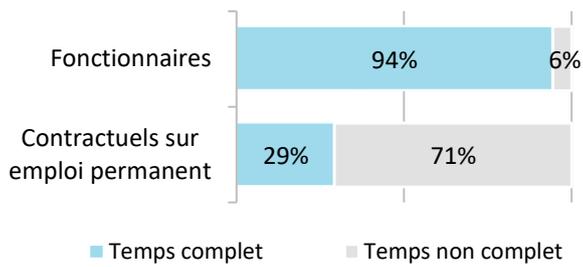
(emplois permanents)

Fonctionnaire 57,5%

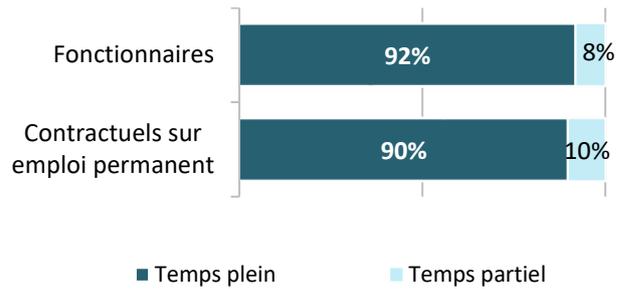
Contractuel 70,6%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



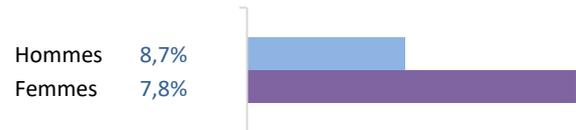
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	50,0%	Animation	95,7%
Animation	28,6%	Sociale	33,3%
Technique	1,8%	Technique	12,5%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



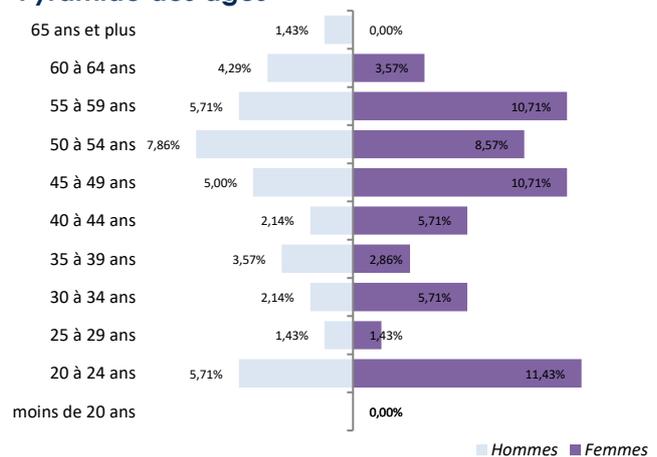
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,5
Contractuels sur emploi permanent	28,2
Emplois permanents	44,4

### ➔ Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 124,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	105,7
> Contractuels sur emploi permanent	17,5
> Contractuels sur emploi non permanent	1,7

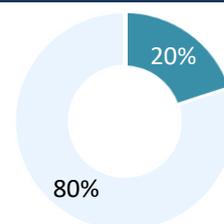
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,0
Catégorie B	14,4
Catégorie C	101,8

## Positions particulières

### 4,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

17 départs

12 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	71%
Départ à la retraite	24%
Congé parental	6%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	83%
Remplaçants	17%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

39,6%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

11,3%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

0,9%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 59% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>9 197 092 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>5 432 743 €</b>	➔	<b>Soit 59,07 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	Rémunération statutaire 3 021 273 €
<b>3 660 440 €</b>	Primes 539 968 €
	SFT* 33 321 €
	HSC 31 797 €
	NBI 34 082 €

\*SFT uniquement des fonctionnaires

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 215 €	-	38 964 €	-	29 019 €	-
Animation	-	-	36 823 €	-	25 509 €	22 927 €
Culturelle	-	-	S	-	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	S	S
Sportive	-	-	S	-	S	-
Technique	S	-	33 727 €	-	26 836 €	23 587 €
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>56 672 €</b>	-	<b>38 798 €</b>	<b>S</b>	<b>27 216 €</b>	<b>23 375 €</b>

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,75 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>16,43%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>1,45%</b>
Emplois permanents	<b>14,75%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 1 754,59 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 097 €	200 €	2%	17 284 €	200 €	1%	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	7 183 €	147 €	2%	5 565 €	230 €	4%	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2 727 €	148 €	5%	2 615 €	119 €	4%	331 €	6 €	2%	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 27,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 11,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,57%	3,23%	6,52%	0,09%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,51%	3,23%	9,50%	0,09%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,43%	4,32%	10,46%	0,23%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 36,3 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés

5 accidents du travail pour 100 agents permanents

50 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

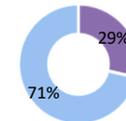
➔ 71% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



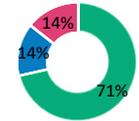
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière

71%

14%

14%

Technique Administrative Animation

## Handicap

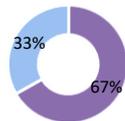
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

12 | 8,6%  
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre

Femmes  
Hommes



Statut

Titulaire  
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 89 525 €

411 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

Existence d'un document unique (DUERP) ✓

Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗

Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓

Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗

Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail En cours

Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

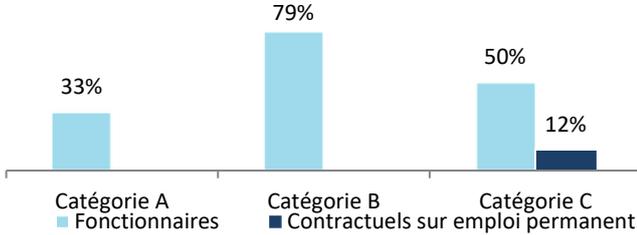
## Formation

➔ 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 43,5%

Hommes 41,8%

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

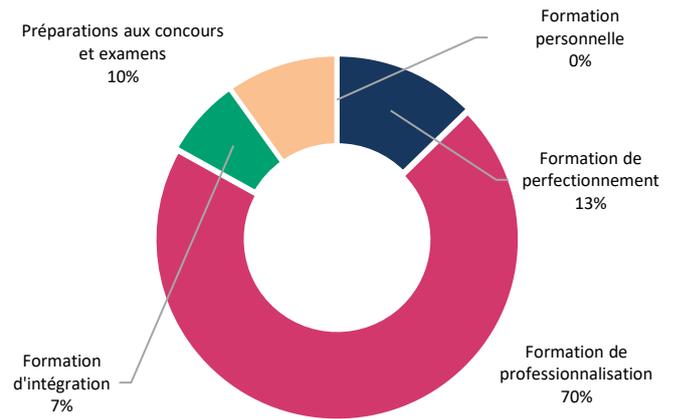


Le budget consacré à la formation est de **41 585 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	64,7%
Autres organismes	30,3%
Formation des apprentis	5,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	85,2%
Autres organismes	14,8%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	133 €	279 €
Nombre de bénéficiaires	37	121

L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✓

## Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

## — Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

### <sup>2</sup>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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

*\* 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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : janvier 2025

Version 1