



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



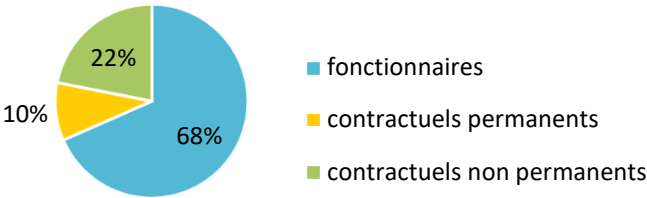
COMMUNE DU PELLERIN

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 Loire-Atlantique.

Effectifs

➔ 73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 50 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

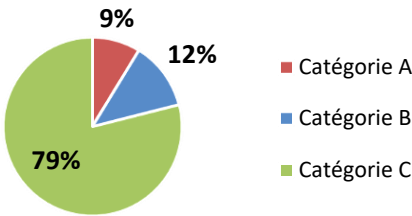
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

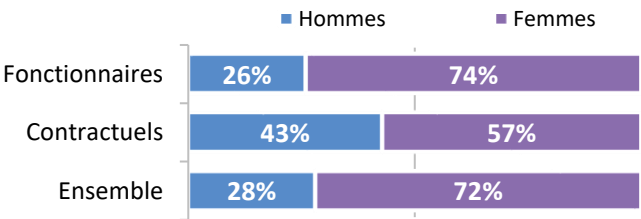
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	14%	26%
Technique	26%	71%	32%
Culturelle	6%		5%
Sportive			
Médico-sociale	16%		14%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	22%	14%	21%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

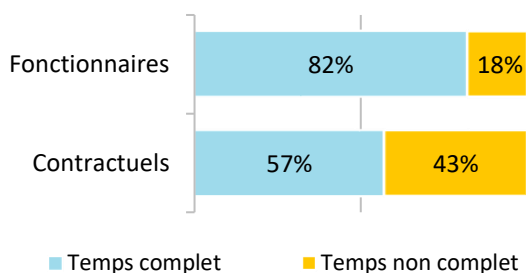


➔ Les principaux cadres d'emplois

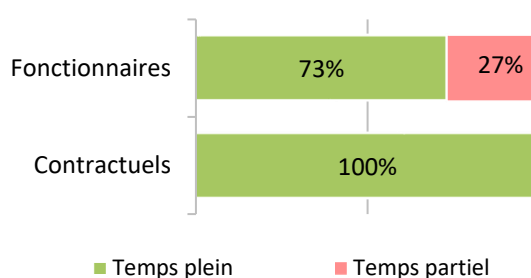
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints d'animation	18%
ATSEM	11%
Rédacteurs	5%

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	Contractuels
Technique	46%	40%
Animation	27%	100%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

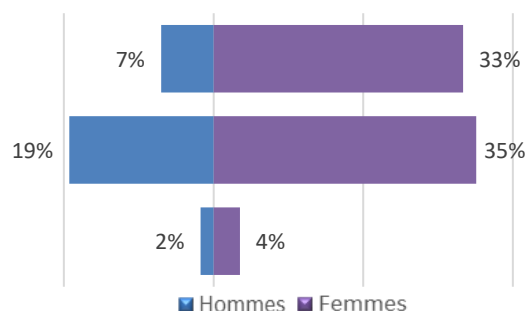
6% des hommes à temps partiel
34% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,80	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,93	
Ensemble des permanents	46,71	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,56	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

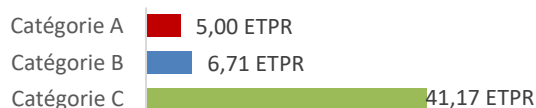
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 62,64 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 45,94 fonctionnaires
- > 6,94 contractuels permanents
- > 9,76 contractuels non permanents

114 005 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2024, 12 arrivées d'agents permanents et 10 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
55 agents	57 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	40,0%
Ensemble	↗	3,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	70%
Mutation	20%
Départ à la retraite	10%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	83%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	8%

* 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

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 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

➔ 24 avancements 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 54,27 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 099 559 €	Charges de personnel*	2 767 766 €	➔	Soit 54,27 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 666 035 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	287 499 €	249 272 €
IFSE :	173 161 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 523 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 185 €	
Supplément familial de traitement :	13 529 €	
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	s	s	33 452 €		31 753 €	
Technique		s	s		28 476 €	27 133 €
Culturelle			s		28 188 €	s
Sportive						
Médico-sociale	37 393 €				30 938 €	
Police					s	
Incendie						
Animation			34 535 €		28 119 €	s
Toutes filières	46 508 €	43 306 €	33 982 €		29 790 €	26 838 €

*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 17,26 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	17,51%	➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	15,58%	➔ 526,55 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	17,26%	➔ 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	2 761 €			s			s			s		
Catégorie B	4 573 €			7 790 €								
Catégorie C	2 728 €			3 020 €			341 €			s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 36,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,6 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)	4,54%	2,62%	4,31%	0,91%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,05%	2,62%	9,14%	0,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,92%	2,70%	9,91%	3,10%

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)

➔ 35,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 5 accidents du travail pour 73 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

> En moyenne, 50 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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 3 679 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 710 €

Coût par jour de formation : 55 €

➔ **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 : 864 €

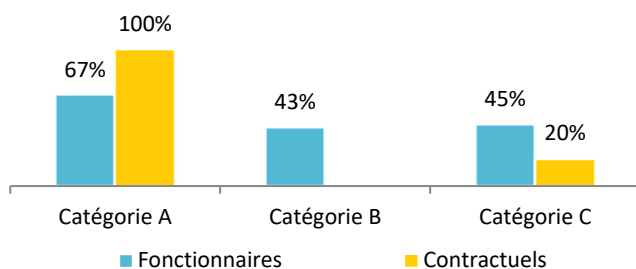
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

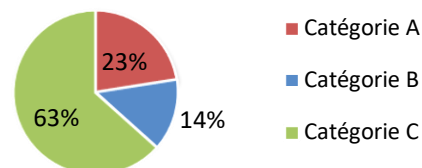
- ➔ En 2024, 45,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 19 916 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	87 %
Autres organismes	13 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	4 586 €
Montant moyen par bénéficiaire	139 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

32 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

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.



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 : mai 2025

Version 1