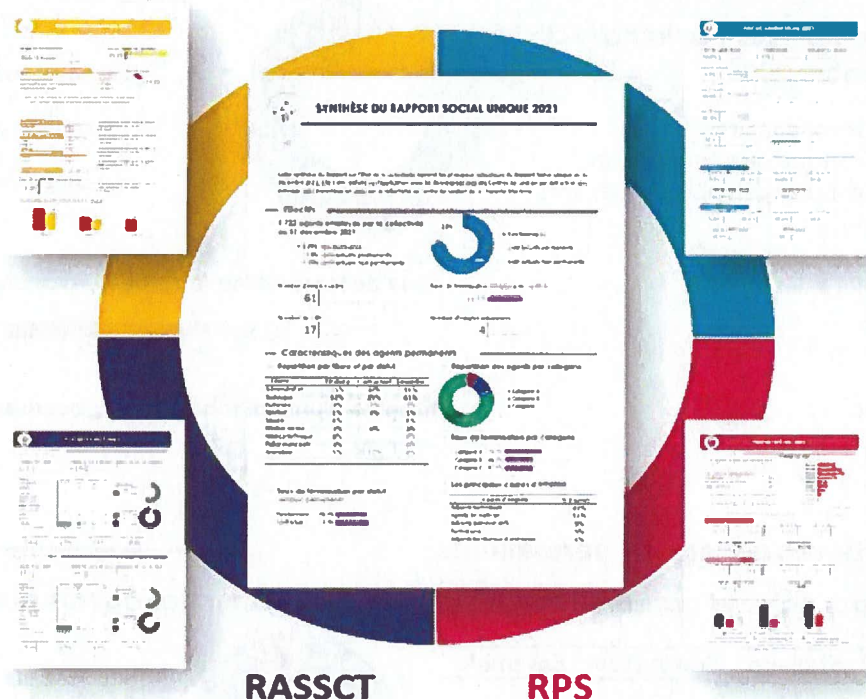


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE CLAMECY

2023



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



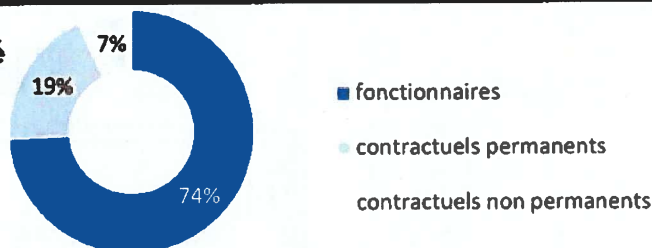
COMMUNE DE CLAMECY

Cette synthèse du 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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Nièvre.

Effectifs

116 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 86 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 ^{0%}
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

50,9%

Nombre de CDI

0 ^{0%}
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

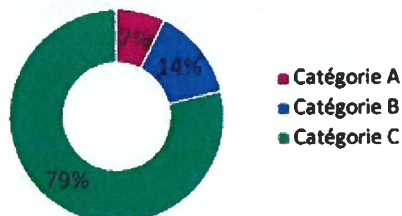
8 ^{7%}
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	17%	18%	18%
Technique	64%	27%	56%
Culturelle	7%		6%
Sportive	2%	5%	3%
Sociale	2%		2%
Police municipale	2%		2%
Animation	5%	50%	14%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 62,5%
Catégorie B 66,7%
Catégorie C 47,1%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

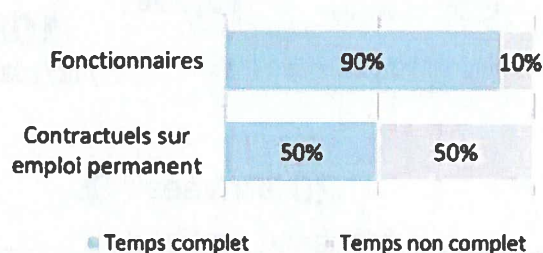
Fonctionnaire 46,5%
Contractuel 68,2%

Les principaux cadres d'emplois

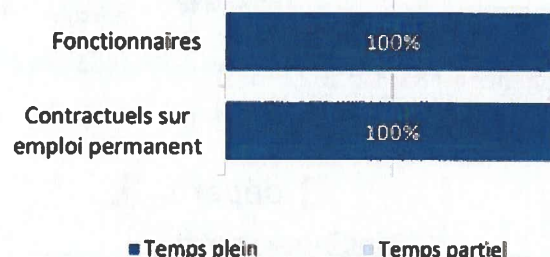
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	49%
Adjointes administratifs	12%
Animatrices	10%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	5%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Filière	Contractuels
Animation	100,0%	Sportive	100,0%
Culturelle	33,3%	Animation	63,6%
Technique	5,5%	Technique	50,0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

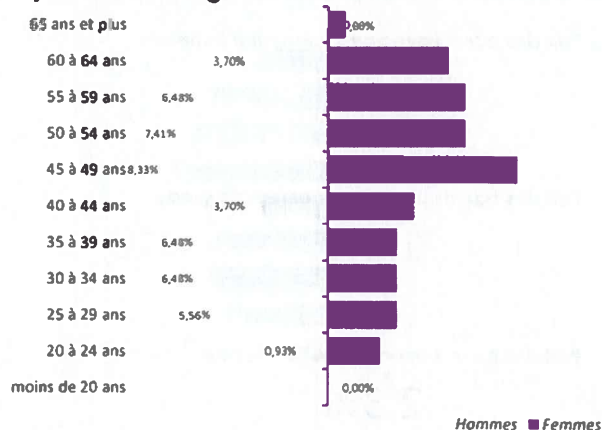
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,1
Contractuels sur emploi permanent	35,9
Emplois permanents	45,6

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

93,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	80,0
> Contractuels sur emploi permanent	8,7
> Contractuels sur emploi non permanent	5,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,7
Catégorie B	5,2
Catégorie C	75,8

Positions particulières

0% 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



8 départs



20 arrivées



Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	33%
Démission	8%
Départ à la retraite	8%

Principaux motifs

Remplaçants	57%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	19%
Voie de mutation	10%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	5%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

52,3%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

1,2%

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

Part des agents avec promotion interne

2,3%

Sanctions disciplinaires

1

sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	1	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)

Ivresse

100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 033 027 €	Charges de personnel*	3 867 254 €	➔	Soit 54,99 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 115 537 €
2 396 620 €	Primes 220 737 €
	SFT 15 449 €
	HSC 35 567 €
	NBI 9 330 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			s	-	24 716 €	s
Animation	-	-	-	s	25 161 €	-
Culturelle	s	-	s	-	23 638 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	-
Sociale	-	-	-	-	27 517 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	s
Technique	s	s	-	-	24 845 €	25 715 €
Moyenne toute filière				s	24 854 €	25 496 €

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 9,21 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	8,76%
Contractuels sur emploi permanent	12,68%
Emplois permanents	9,21%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

➔ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 2 110,50 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

Absences

- En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

- En moyenne, 1,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,55%	0,41%	2,91%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,03%	0,41%	5,68%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,03%	0,41%	5,68%	0,00%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 37,07 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

- 5 accidents du travail déclarés

4,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

72 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

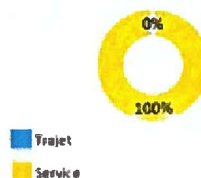
- 80% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

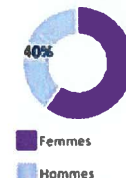


■ Technique ■ Culturelle ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Type d'accident



Genre



Catégorie



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

6 | 5,6% Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

- 2 agents affectés à la prévention
- Dépenses en matières de prévention :

0 €

■ 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

En cours

- Existence d'une démarche de prévention des TMS

En cours

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

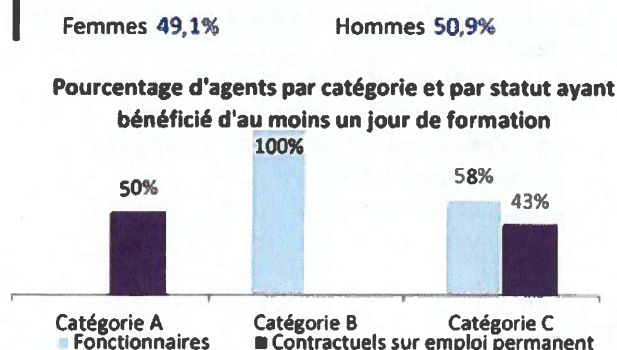
En cours

- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓

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

Formation

- 50% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

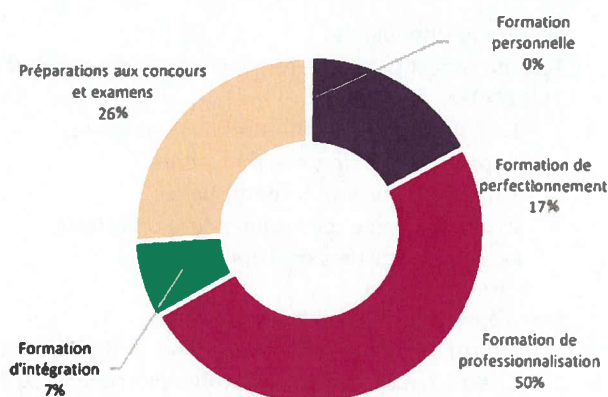


Le budget consacré à la formation est de **40 174 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	51,5%
Autres organismes	35,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	6,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,6%

- Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	60,2%
Autres organismes	27,6%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	12,2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	84 €
Nombre de bénéficiaires	-	27

L'action sociale

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

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%

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

- La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Déroulement des carrières et promotion professionnelle

Précisions méthodologiques

1 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

2 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 »

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 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 : septembre 2024

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

Part des agents absents

39,8% | 43
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

72 | 2 241
Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tout statut*

420 823 €
3,66% des dépenses de fonctionnement
*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme

5,7%



Le taux d'absentéisme est de 6 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 6 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

39,8%



Le taux d'exposition est de 40 %, cela signifie que 40 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

66,7%



Le taux de fréquence est de 67 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 67 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

31,1



L'indicateur de gravité est de 31, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 31 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
7,0%	41,9%	74,4%	34,5

Part des agents absents

41,9% | 36
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

64 | 2 208
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,4%	31,8%	36,4%	4,1

Part des agents absents

31,8% | 7
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

8 | 33
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	
65 ans et plus	2,2%	100,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 21,54%
60 à 64 ans	21,5%	45,5%	
55 à 59 ans	2,5%	40,0%	
50 à 54 ans	10,7%	25,0%	
45 à 49 ans	0,3%	25,0%	
40 à 44 ans	3,9%	44,4%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 100%
35 à 39 ans	3,9%	45,5%	
30 à 34 ans	4,2%	72,7%	
25 à 29 ans	3,5%	50,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,9%	63,9%	37,0%	16,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,9%	0,9%	0,9%	365,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,9%	1,9%	1,9%	365,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	2,8%
➤ Taux d'exposition	2,8%
➤ Taux de fréquence	2,8%
➤ Gravité	365 jours par arrêt
➤ 3 agents absents	
3 fonctionnaires	

Part des agents absents

2,8% | 3
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

3 | 1 095
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,49%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
3,64%	1,89%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	18,2%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	6,3%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

➤ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 18,2%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,0%
➤ Taux d'exposition	0,0%
➤ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,0%
➤ Taux d'exposition	0,0%
➤ Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

➤ Taux d'absentéisme	0,0%
➤ Taux d'exposition	0,0%
➤ Taux de fréquence	0,0%
➤ Gravité	
➤ 0 agent absent	

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **2,9%**
- Taux d'exposition **37,0%**
- Taux de fréquence **63,9%**
- Gravité **16,6 jours par arrêt**
- **40** agents absents pour maladie ordinaire
33 fonctionnaires 7 contractuels permanents

Part des agents absents

37,0% | **40**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

69 | **1 146**
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
38,37%	31,82%

Selon le genre

Femmes	Hommes
40,00%	33,96%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	2,2%
60 à 64 ans	3,4%
55 à 59 ans	2,5%
50 à 54 ans	4,5%
45 à 49 ans	0,3%
40 à 44 ans	3,9%
35 à 39 ans	3,9%
30 à 34 ans	4,2%
25 à 29 ans	3,5%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 50 à 54 ans, soit 4,5%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

5 accidents avec arrêt 360 j d'absence

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **0,0%**
- Taux d'exposition **0,0%**
- Taux de fréquence **0,0%**
- Gravité **0,0**
- **0** agent absent suite à des accidents (service ou trajet)

Part des agents absents

0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0
Nombre de jours d'absence

➤ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,00%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	0,00%

➤ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

5 agents.

3

2