



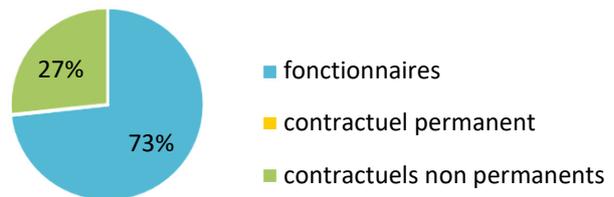
COMMUNE DU PUY SAINT VINCENT

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 des Hautes-Alpes.

Effectifs

➔ 15 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 11 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 4 contractuels non permanents



➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

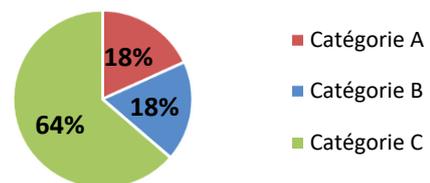
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

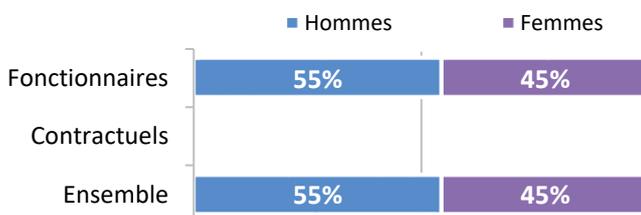
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 27% | | 27% |
| Technique | 55% | | 55% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | 18% | | 18% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 0% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

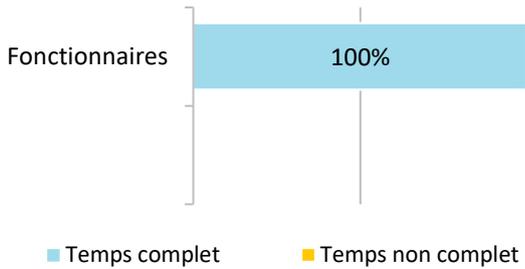


➔ Les principaux cadres d'emplois

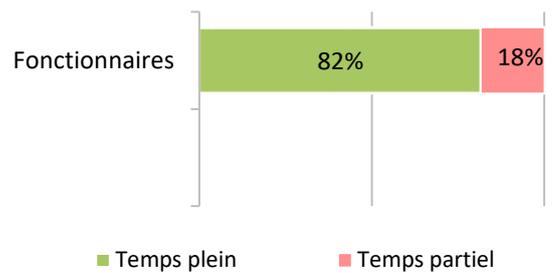
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 36% |
| ATSEM | 18% |
| Attachés | 9% |
| Rédacteurs | 9% |
| Adjoints administratifs | 9% |

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

17% des hommes à temps partiel
20% des femmes à temps partiel

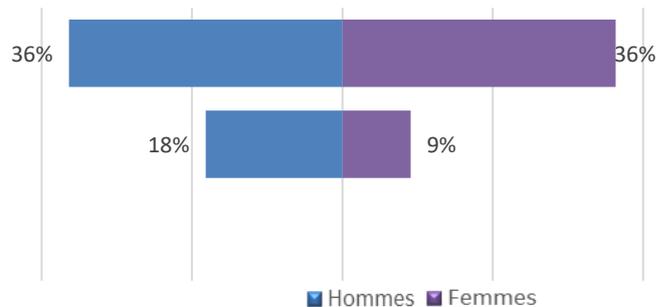
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 53 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 52,50 |
| Ensemble des permanents | |
| | 52,50 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 36,25 |

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

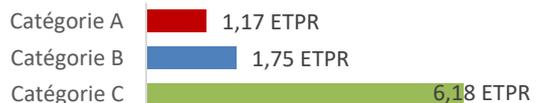
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 12,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 8,49 fonctionnaires
- > 0,61 contractuel permanent
- > 3,86 contractuels non permanents

23 587 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2023, 2 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹ | Effectif physique au 31/12/2023 |
|--|---------------------------------|
| 15 agents | 11 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

| | | |
|-----------------|----------|---------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -26,7% |
| Contractuel | | |
| Ensemble | ↘ | -26,7% |

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Mise en disponibilité | 50% |
| Mutation | 17% |
| Démission | 17% |
| Fin de contrats remplaçants | 17% |

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Voie de mutation | 50% |
| Remplacements (contractuels) | 50% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

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

- ➔ Un avancement d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 1 | 0 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 1 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 29,27 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 2 043 913 € | Charges de personnel* | 598 327 € | ➔ | Soit 29,27 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|------------------|--|-----------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 316 923 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 88 222 € |
| Primes et indemnités versées : | 63 384 € | | |
| IFSE : | 40 363 € | | |
| CIA : | 14 892 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 3 741 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 4 202 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 2 754 € | | |
| 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 | | s | |
| Technique | s | | s | | 32 846 € | s |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | s | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |
| Toutes filières | s | | s | | 32 349 € | 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 20 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 20,31% |
| Contractuels sur emplois permanents | 14,18% |
| Ensemble | 20,00% |

⇒ 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

⇒ 193,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

➔ 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 | s | s | | s | s | | | | | | | |
| Catégorie B | s | s | | s | s | | | | | | | |
| Catégorie C | s | s | | 3 503 € | 975 € | 22% | s | s | | | | |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- ➔ En moyenne, 17,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

| | Fonctionnaires | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 0,30% | 0,30% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 4,81% | 4,81% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 4,81% | 4,81% | 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)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 7,7 % des agents permanents ayant été absents 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

- ➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2023
- > 1 accident du travail pour 15 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

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

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

- ➔ **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 : 63 €

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

Dernière mise à jour : 2011

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2023

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2023



➔ 2 733 € ont été consacrés à la formation en 2023

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 86 % |
| Coût de la formation des apprentis | 10 % |
| Autres organismes | 5 % |

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 | 3 845 € | 634 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 641 € | 79 € |

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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.



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 : janvier 2025

Version 1