



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



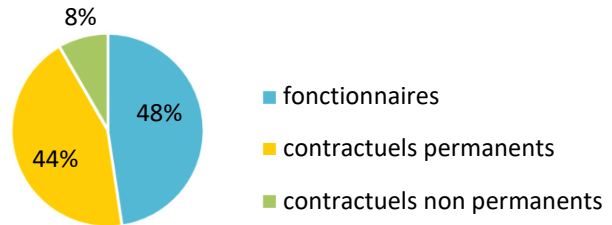
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE VEYNES

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 des Hautes-Alpes.

Effectifs

➔ **84 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 40 fonctionnaires
- > 37 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ **Aucun contractuel permanent en CDI**

➔ **Précisions emplois non permanents**

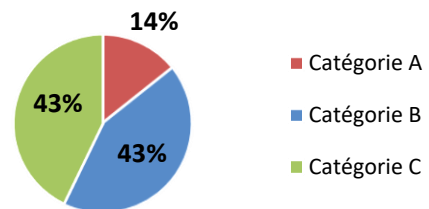
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : 19 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	8%	3%	5%
Technique	33%	32%	32%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	55%	65%	60%
Police			
Incendie			
Animation	5%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

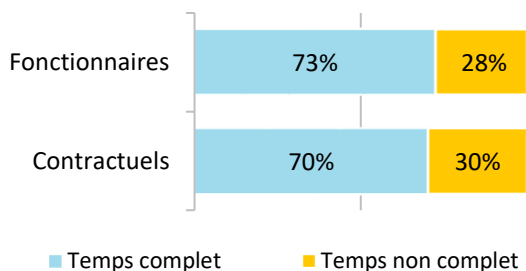


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

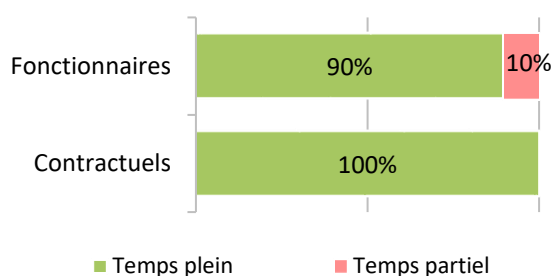
Cadres d'emplois	% d'agents
Aides-soignants	39%
Adjointes techniques	32%
Infirmiers en soins généraux	9%
Agents sociaux	5%
Infirmiers	4%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	54%	58%
Animation	100%	
Médico-sociale	9%	17%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

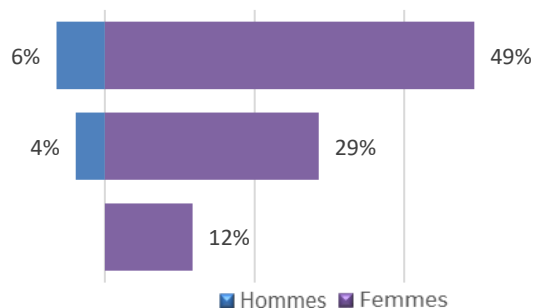
0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,13	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,31	
Ensemble des permanents	47,37	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	26,79	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

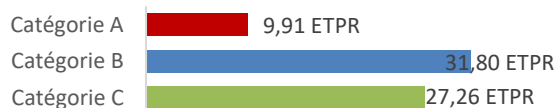
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 71,39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 39,56 fonctionnaires
- > 29,41 contractuels permanents
- > 2,42 contractuels non permanents

129 930 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2024, 12 arrivées d'agents permanents et 35 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
100 agents	77 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-13,0%
Contractuels	↘	-31,5%
Ensemble	↘	-23,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	80%
Démission	9%
Décès	6%
Mutation	3%
Départ à la retraite	3%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	83%
Remplacements (contractuels)	17%

* 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

- ➔ 19 avancements d'échelon et 19 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 72,42 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 330 252 €	Charges de personnel*	3 860 170 €	➔	Soit 72,42 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 389 001 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	68 453 €
Primes et indemnités versées :	658 634 €		
IFSE :	112 184 €		
CIA :	615 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	36 210 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 735 €		
Supplément familial de traitement :	10 728 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	202 253 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 887 €				s	s
Technique					31 703 €	28 967 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	41 378 €	33 891 €	37 555 €	31 629 €	s	31 943 €
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	49 341 €	33 891 €	37 555 €	31 629 €	31 636 €	31 078 €

*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 27,57 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	27,19%
Contractuels sur emplois permanents	28,15%
Ensemble	27,57%

⇒ 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

⇒ 1300,38 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 837,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	7 571 €			s								
Catégorie B												
Catégorie C	2 841 €	23 €	1%				2 516 €			2 768 €	124 €	4%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 14,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 18,8 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)	3,92%	5,15%	4,51%	1,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,92%	5,15%	4,51%	1,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,92%	5,15%	4,51%	1,02%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 49,5 % 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

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 15 accidents du travail pour 84 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- > En moyenne, 30 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

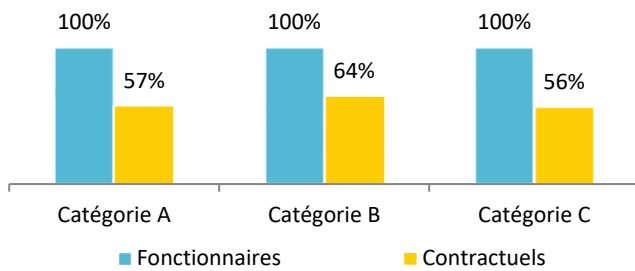
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 120 800 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

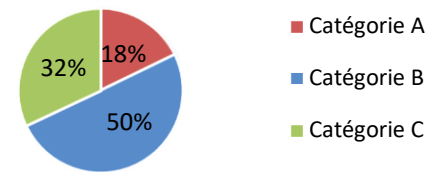
➔ En 2024, 89,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 75 569 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	29 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	67 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	30%
Autres organismes	70%

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	695 €	3 820 €
Montant moyen par bénéficiaire	50 €	212 €

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

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 : novembre 2025

Version 1