



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



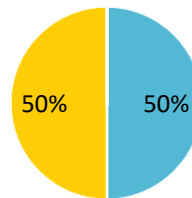
COMMUNE DE MANTEYER

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

➔ 2 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 fonctionnaire
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ 1 contractuel permanent en CDI

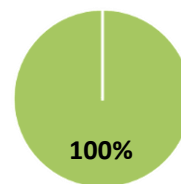
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

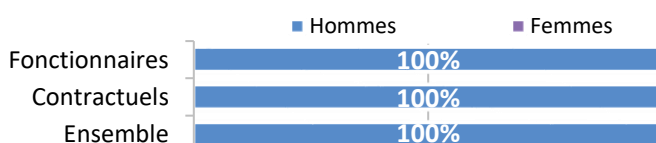
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | | 100% | 50% |
| Technique | 100% | | 50% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | | |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

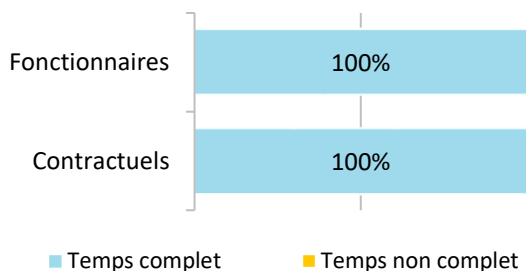


➔ Les principaux cadres d'emplois

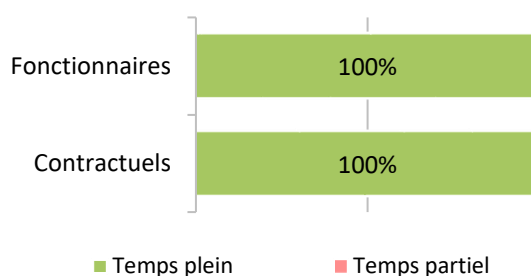
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints administratifs | 50% |
| Adjoints techniques | 50% |

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

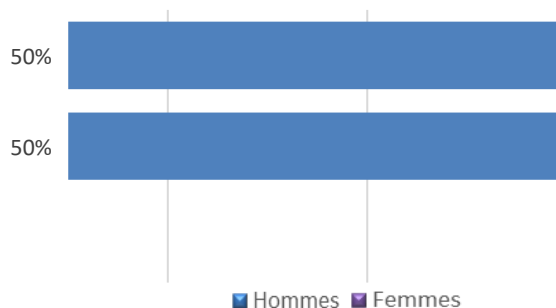


Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|-------------------------------------|--------------|----------------|
| Fonctionnaire | de 45 à 50 | de 50 ans et + |
| Contractuel permanent | de 55 à 60 | |
| Ensemble des permanents | 52,50 | de 30 à 49 ans |
| Tranche d'âge | | 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

➔ 2,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1,00 fonctionnaire
- > 1,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

3 640 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2023 1 | Effectif physique au 31/12/2024 |
|---|---------------------------------|
| 2 agents | 2 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

| | | |
|-----------------|----------|-------------|
| Fonctionnaire | ➔ | 0,0% |
| Contractuel | ➔ | 0,0% |
| Ensemble | ➔ | 0,0% |

➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* 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

➔ Un avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

| | Hommes | Femmes |
|----------------------|--------|--------|
| Sanction 1er groupe | 0 | 0 |
| Sanction 2ème groupe | 0 | 0 |
| Sanction 3ème groupe | 0 | 0 |
| Sanction 4ème groupe | 0 | 0 |

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 37,89 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 205 972 € | Charges de personnel* | 78 044 € | ➔ | Soit 37,89 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|------------------|------------------------------|-----------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|-----------------|--|------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 48 623 € | Rémunération - emploi non permanent : | 0 € |
| Primes et indemnités versées : | 1 800 € | | |
| IFSE : | 1 800 € | | |
| CIA : | 0 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 0 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 0 € | | |
| SFT (titulaire uniquement) : | 0 € | | |
| 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 |
| Technique | | | | | s | |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | |
| Toutes filières | | | | | s | 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 3,7 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

| | |
|--|--------------|
| Fonctionnaires | 8,22% |
| Contractuels sur emplois permanents | 0,00% |
| Ensemble | 3,70% |

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

➔ 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 | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | s |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2024**

> **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024**

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2024**

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.

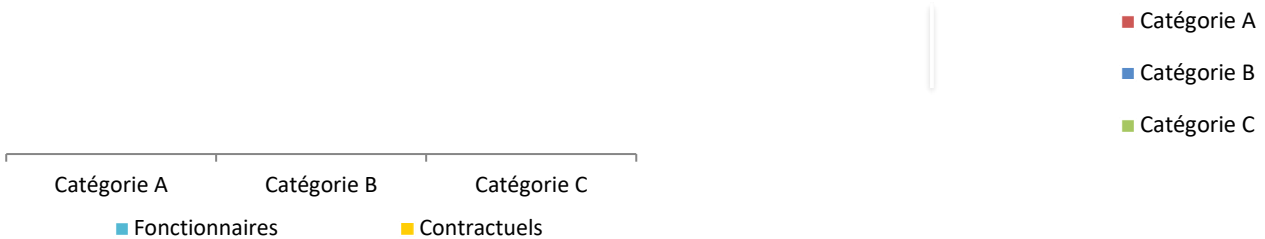
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 937 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2024

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2024



➔ 180 € ont été consacrés à la formation en 2024

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

| | |
|-------------------|------|
| CNFPT | 1 % |
| Autres organismes | 99 % |

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

| Montants annuels | Santé | Prévoyance |
|-----------------------------------|-------|------------|
| Montant global des participations | 600 € | 360 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 300 € | 360 € |

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Social Territorial

Aucun jour de grève recensé en 2024

1 réunion en 2024 dans la collectivité

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 : février 2026

Version 1