

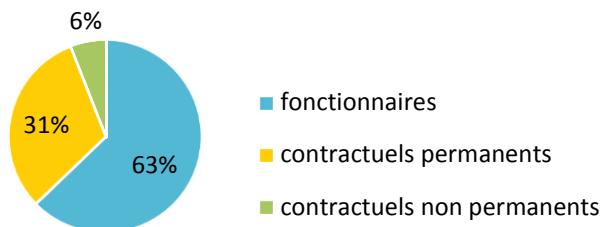


COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DU COQUELICOT

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 de la Somme.

Effectifs► **102 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

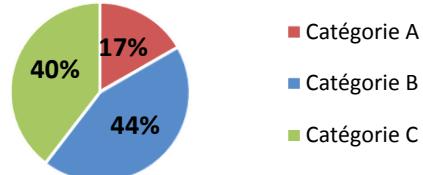
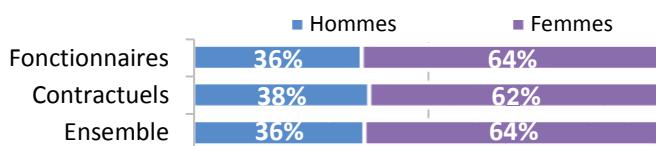
- > 64 fonctionnaires
- > 32 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents

► **25 % des contractuels permanents en CDI**► **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**► **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents► **Répartition par filière et par statut**

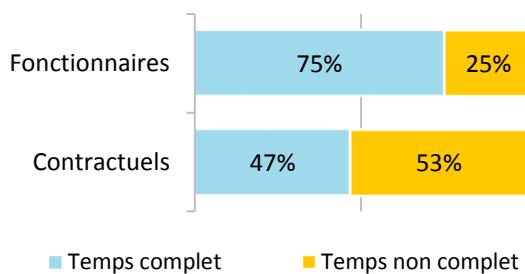
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	50%	44%
Technique	23%	9%	19%
Culturelle	34%	41%	36%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	2%		1%
Total	100%	100%	100%

► **Répartition des agents par catégorie**► **Répartition par genre et par statut**► **Les principaux cadres d'emplois**

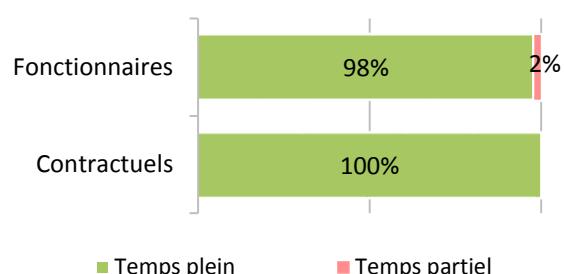
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	23%
Assistants d'enseignement artistique	22%
Attachés	10%
Rédacteurs	10%
Adjoints techniques	9%

— 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



► Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	16 fonctionnaires TNC	17 contractuels TNC
Culturelle	50%	92%
Administrative	15%	31%
Technique	7%	0%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

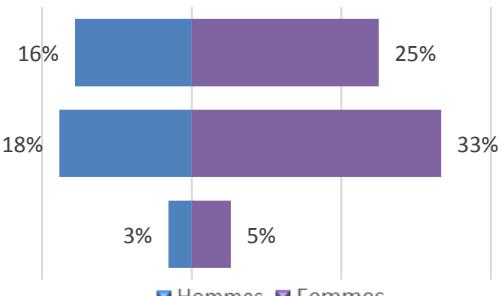
0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,67
Contractuels permanents	38,44
Ensemble des permanents	45,26
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	25,83

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

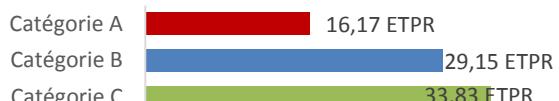
— Équivalent temps plein rémunéré

► 95,15 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 55,88 fonctionnaires
- > 23,27 contractuels permanents
- > 16,00 contractuels non permanents

173 173 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



> Un agent détaché dans une autre structure

> 3 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2024, 21 arrivées d'agents permanents et 12 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
87 agents	96 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	45,5%
Ensemble	↗	10,3%

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- 29 avancements d'échelon et 6 avancements 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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	42%
Mise en disponibilité	17%
Démission	17%
Mutation	8%
Départ à la retraite	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	76%
Voie de mutation	24%

* 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)

► 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 29,24 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 484 237 €	Charges de personnel*	4 527 526 €	Soit 29,24 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 764 940 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	566 508 €	
IFSE :	515 378 €	306 115 €
CIA :	15 250 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	4 949 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	25 095 €	
Supplément familial de traitement :	6 886 €	
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	63 117 €	50 060 €	34 458 €		29 566 €	24 308 €
Technique	s	64 017 €	37 050 €		28 258 €	s
Culturelle	s		33 154 €	23 031 €	s	s
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		s	
Toutes filières	56 952 €	53 225 €	34 230 €	23 209 €	28 763 €	24 643 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,49 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,26%
Contractuels sur emplois permanents	21,04%
Ensemble	20,49%

⇒ Le RIFSEEP a été instauré en 2017 et complété en 2020

⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 202 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 83 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	19 215 €	244 €	1%	s	s		13 704 €	147 €	1%	16 649 €	216 €	1%
Catégorie B	4 129 €	211 €	5%	7 037 €	192 €	3%	854 €	69 €	7%			
Catégorie C	4 678 €	202 €	4%	2 901 €	215 €	7%	1 945 €	132 €	6%	s	s	

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 14,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,5 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)	2,32%	1,78%	2,14%	0,32%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,89%	1,78%	3,19%	0,32%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,08%	1,91%	3,36%	0,78%

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)
- 35,5 % 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

► Aucun accident du travail déclaré en 2024

Prévention et risques professionnels

► **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

► **FORMATION**
25 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **3 600 €**
Coût par jour de formation : **144 €**

► **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 : **5 000 €**

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

Dernière mise à jour : **2024**

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.

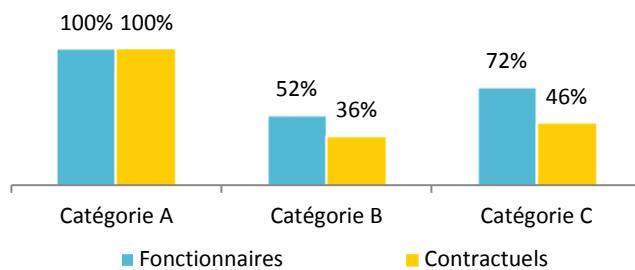
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- ⇒ 9 180 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

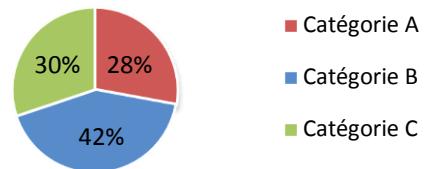
En 2024, 62,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

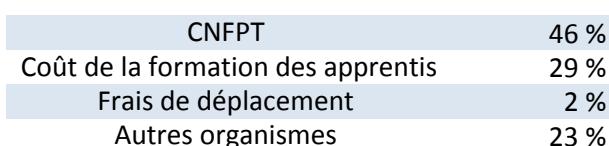
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



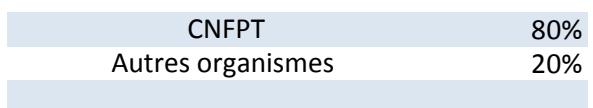
51 059 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,7 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



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	10 102 €	876 €
Montant moyen par bénéficiaire	266 €	46 €

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

6 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

5 réunions 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

Nombre de jours calendaires d'absence

Nombre d'agents au 31/12/2024 x 365 x 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.