



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



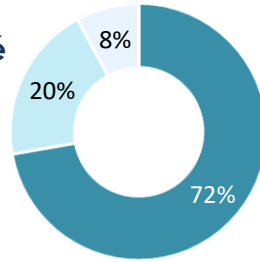
## GRAND CHAMBERY

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](http://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 Savoie.

### Effectifs

#### ➔ 555 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 401 fonctionnaires
- > 110 contractuels permanents
- > 44 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### Nombre d'emploi aidé

0 | 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Nombre de CDI

18 | 16%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

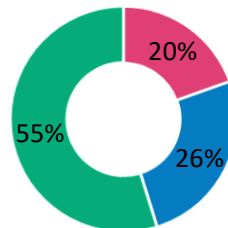
37,4%

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	27%	35%	29%
Technique	68%	55%	65%
Sportive	5%	10%	6%
Sociale	0%		0%
Médico-technique	0%		0%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 56,0%

Catégorie B 45,0%

Catégorie C 27,1%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Techniciens	13%
Adjoints administratifs	12%
Ingénieurs	10%
Attachés	10%

#### ➔ Taux de féminisation par statut

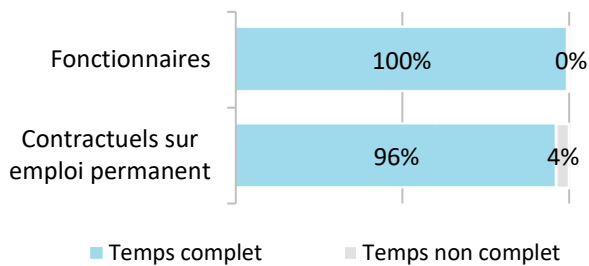
(emplois permanents)

Fonctionnaire 35,2%

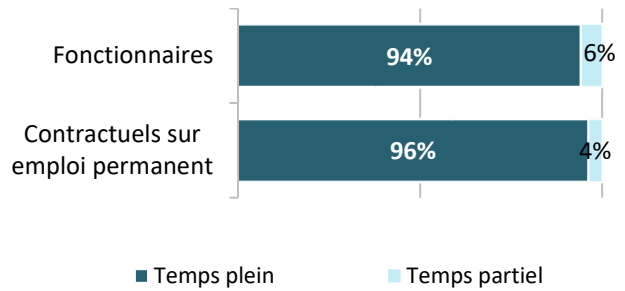
Contractuel 45,5%

## Temps de travail des agents permanents

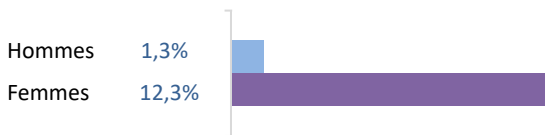
### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



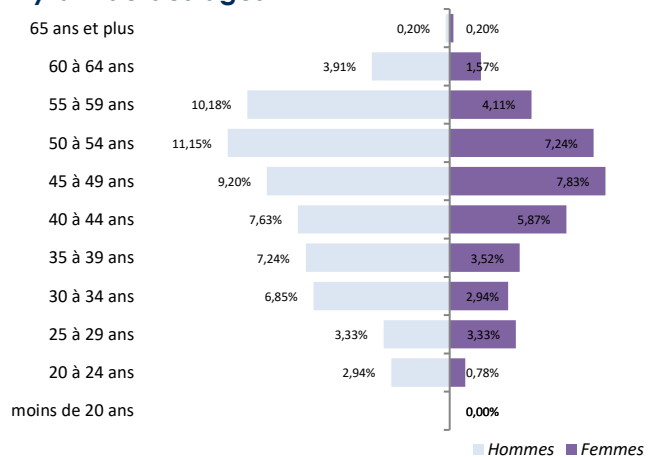
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>47,0</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>38,9</b>
Emplois permanents	<b>45,3</b>

### Pyramide des âges

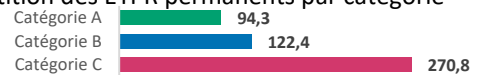


## Équivalent temps plein rémunéré

### 519,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	<b>392,5</b>
> Contractuels sur emploi permanent	<b>95,1</b>
> Contractuels sur emploi non permanent	<b>32,1</b>

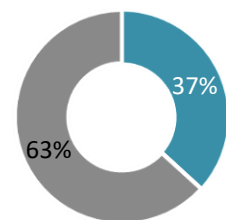
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

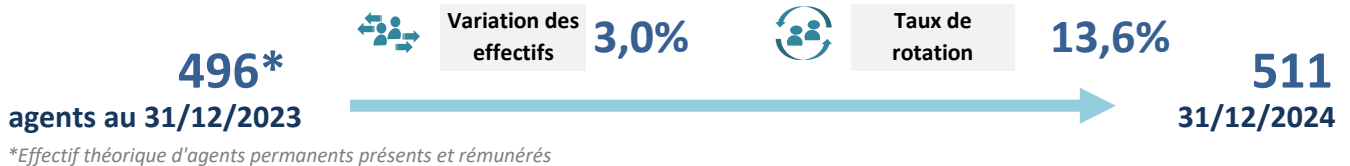
### 8,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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
- Autres positions particulières



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



61 départs

76 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	39%
Mutation (changement de collectivité)	15%
Démission	13%
Départ à la retraite	11%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	10%

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	49%
Remplaçants	30%
Voie de mutation	17%
Intégration directe	1%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	1%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

39,9%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

6,2%

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

Part des agents avec promotion interne\*

4,0%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

5 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	3	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanction prononcée à l'encontre d'un contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	80%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 17% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>162 112 515 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>27 423 800 €</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------

\* Montant global

### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	Rémunération statutaire	13 064 431 €
	Primes	4 837 598 €
	SFT*	147 517 €
	HSC	227 397 €
	NBI*	69 846 €
<b>18 346 789 €</b>		

\*uniquement des fonctionnaires

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 849 €	48 465 €	35 711 €	31 474 €	32 906 €	28 372 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	s	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	s	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	36 546 €	30 432 €	s	s
Technique	55 540 €	44 037 €	38 364 €	34 545 €	33 865 €	29 792 €
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>54 776 €</b>	<b>46 908 €</b>	<b>37 276 €</b>	<b>33 093 €</b>	<b>33 670 €</b>	<b>29 379 €</b>

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 26,37 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>26,36%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>26,40%</b>
Emplois permanents	<b>26,37%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 10 077,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 19,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,36%	1,77%	4,58%	0,53%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,62%	1,77%	5,57%	0,53%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,80%	2,05%	5,78%	0,63%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)\*100

➔ 33,15 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

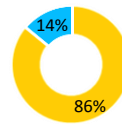
➔ 43 accidents du travail déclarés

8,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

51 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

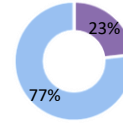
➔ 74% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



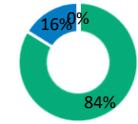
Trajet  
Service

Genre



Femmes  
Hommes

Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

Filière

74%

19%

7%

■ Technique ■ Administrative ■ Sportive ■ ■ ■ ■ ■

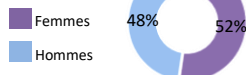
## Handicap

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.

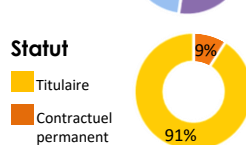
Nombre de BOETH sur emploi permanent

44 | 8,6%  
Part des BOETH sur emploi permanent

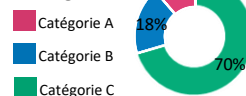
Genre



Statut



Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

## Prévention et risques professionnels

➔ 4 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 145 694 €

Formations 9 765 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 135 929 €

- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

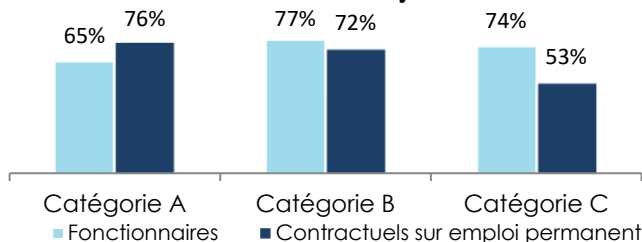
## Formation

➔ 71% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

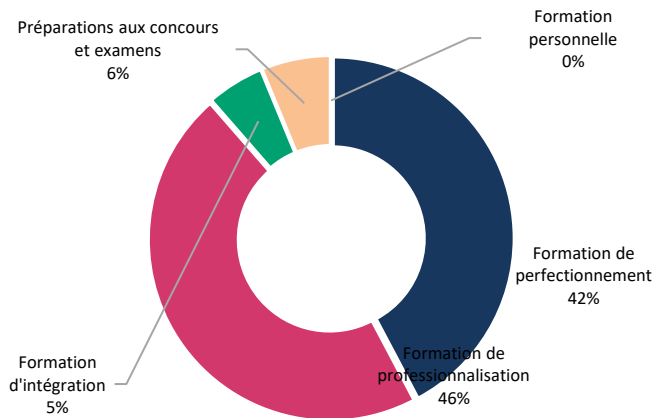
Femmes 77,0%

Hommes 68,1%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **356 222 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	41,5%
Autres organismes	50,0%
Formation des apprentis	4,7%
Frais de déplacement	3,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> **2,6 jours par agent**

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	25,8%
Autres organismes	74,2%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	180 €	156 €
Nombre de bénéficiaires	215	189

### L'action sociale

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

## 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%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2023

+ 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 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 : novembre 2025

Version 1