



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



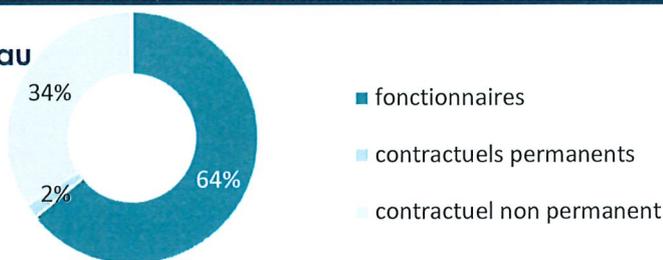
COMMUNE DE MONTREJEAU

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 de Haute-Garonne.

Effectifs

53 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 34 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 18 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés

4 ^{8%}
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

48,6%

Nombre de CDI

1 ^{100%}
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

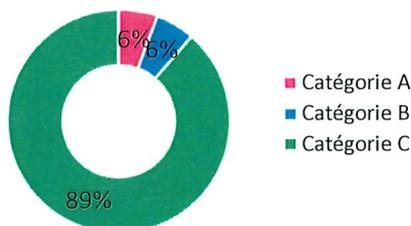
14 ^{26%}
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	32%	100%	34%
Technique	53%		51%
Sociale	6%		6%
Police municipale	6%		6%
Animation	3%		3%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	100,0%
Catégorie B	50,0%
Catégorie C	45,2%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire	47,1%
Contractuel	100,0%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	26%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	6%
ASEM	6%

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



2 départs ↻

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	100%
---	------

4 arrivées ↻

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	25%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	25%
Voie de mutation	25%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

20,6%

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

Part des agents avec avancement de grade

20,6%

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

Part des agents avec promotion interne

2,9%

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
▶ Sanctions 1er groupe	0	0
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	0
▶ Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 46% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 282 536 €	Charges de personnel*	1 974 591 €	➔	Soit 46,11 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 960 629 €	Rémunération statutaire	818 582 €	85%
	Primes	133 659 €	14%
	SFT	1 022 €	0%
	HSC	33 €	0%
	NBI	7 333 €	1%

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	-	S	-
Animation	-	-	-	S	S	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	S	-
Sociale	-	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	S	-	S	-
Moyenne toute filière	S	S	S	-	S	S

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 13,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,42%
Contractuels sur emploi permanent	0,00%
Emplois permanents	13,91%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 33,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 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								
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	s	s	-	s	s	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2 079 €	0 €	0%	1 619 €	0 €	0%	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 30,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 0 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,44%	0,00%	8,20%	1,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,38%	0,00%	12,02%	1,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,38%	0,00%	12,02%	1,46%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 37,74 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident 0% Genre 0% Catégorie 0%



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

4 | 11,4%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

5 250 €

5 250 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail
■ Formations habilitations

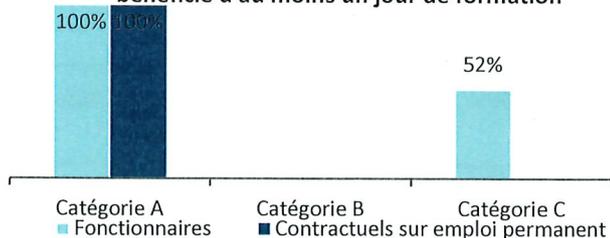
- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail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

Formation

➔ 51% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 35,3% Hommes 66,7%

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

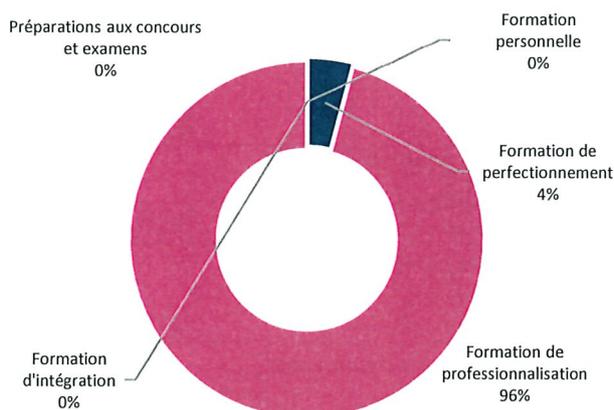


Le budget consacré à la formation est de **9 657 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	31,1%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	14,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	54,4%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	69,9%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	30,1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
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

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + 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.



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 : août 2024

Version 1