



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



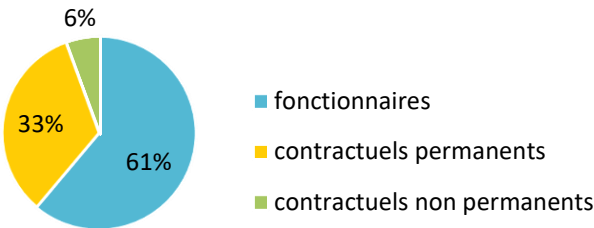
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE L'OZON

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 du Rhône.

Effectifs

➔ 36 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 22 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

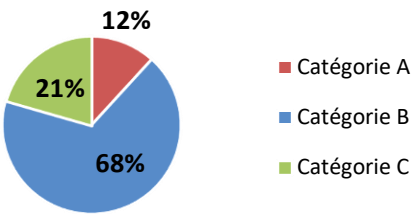
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

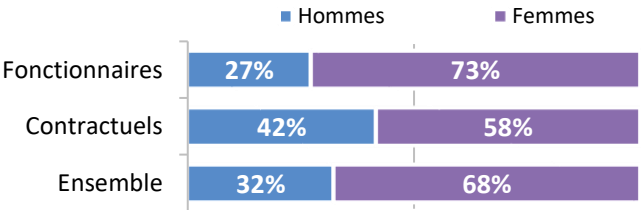
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	45%	17%	35%
Technique	27%	17%	24%
Culturelle	23%	67%	38%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	5%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

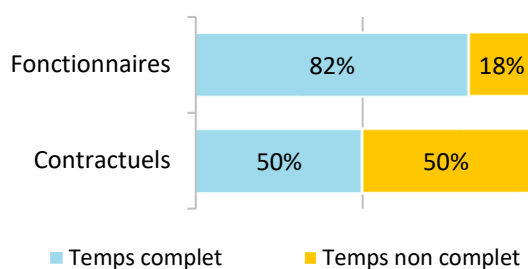


➔ Les principaux cadres d'emplois

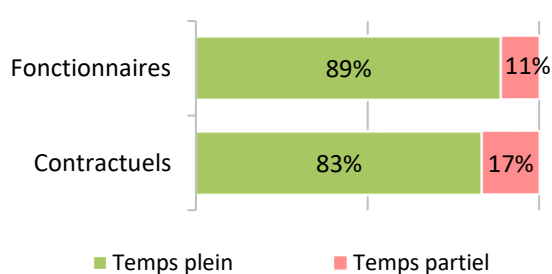
Cadres d'emplois	% d'agents
Assistants d'enseignement artistique	32%
Adjointes administratifs	18%
Techniciens	18%
Rédacteurs	12%
Attachés	6%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	80%	75%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

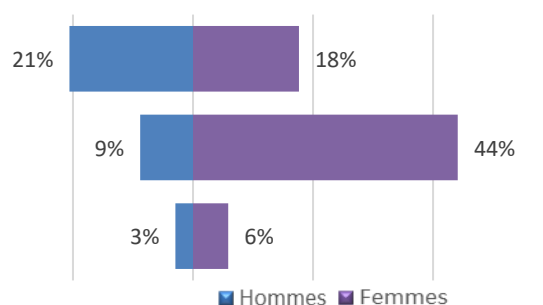
0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,41	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,42	
Ensemble des permanents	45,59	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	37,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

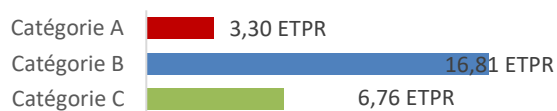
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 29,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 19,48 fonctionnaires
- > 7,39 contractuels permanents
- > 2,23 contractuels non permanents

52 962 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

➔ En 2024, 4 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
34 agents	34 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Mutation	25%
Démission	25%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	75%
Voie de mutation	25%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 10 avancements d'échelon et un avancement de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

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

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 9,46 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	18 129 880 €	Charges de personnel*	1 715 551 €	➔	Soit 9,46 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	975 096 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	71 327 €
Primes et indemnités versées :	239 493 €		
IFSE :	209 895 €		
CIA :	20 513 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 512 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 680 €		
Supplément familial de traitement :	4 673 €		
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	53 070 €		35 588 €		34 318 €	s
Technique	s		39 051 €	37 460 €	s	
Culturelle	s		34 205 €	25 510 €		
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s			
Toutes filières	51 426 €		37 160 €	29 824 €	34 201 €	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 24,56 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	26,32%
Contractuels sur emplois permanents	18,47%
Ensemble	24,56%

- ➔ 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
- ➔ 157 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ 118 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	16 329 €	1 272 €	7%									
Catégorie B	8 335 €	987 €	11%	10 087 €	826 €	8%	3 805 €	351 €	8%	4 058 €	393 €	9%
Catégorie C	8 107 €	713 €	8%	s	s		s	s				

*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, 18,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,2 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)	4,96%	1,14%	3,61%	0,68%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,96%	1,14%	3,61%	0,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,02%	1,31%	3,71%	0,68%

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)

➔ 26,3 % 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2024

> 1 accident du travail pour 36 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 1 167 €

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

Dernière mise à jour : 2021

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.

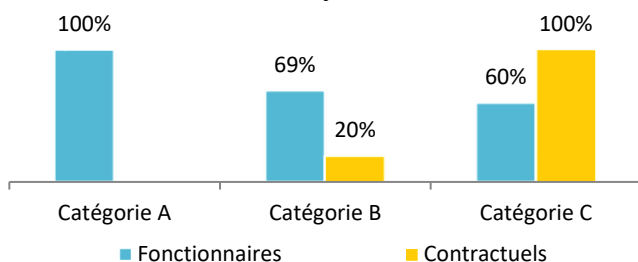
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 5 267 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 58,8% 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



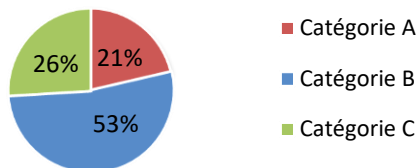
- ➔ 17 062 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	45 %

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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	22%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 726 €
Montant moyen par bénéficiaire	96 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

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 : août 2025

Version 1