



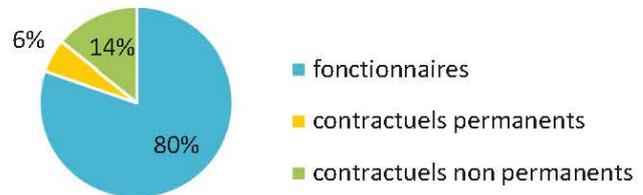
COMMUNE DE GRISSAN

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 l'Aude.

Effectifs

➔ 195 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 158 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

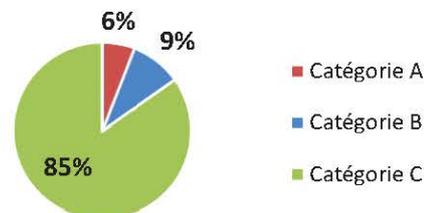
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

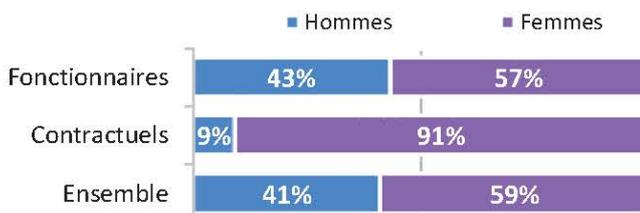
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	45%	29%
Technique	46%	18%	44%
Culturelle	2%	9%	2%
Sportive			
Médico-sociale	8%	18%	9%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	8%	9%	8%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

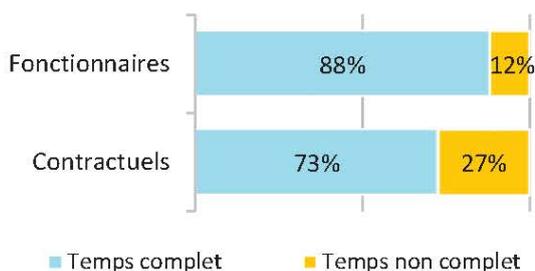


➔ Les principaux cadres d'emplois

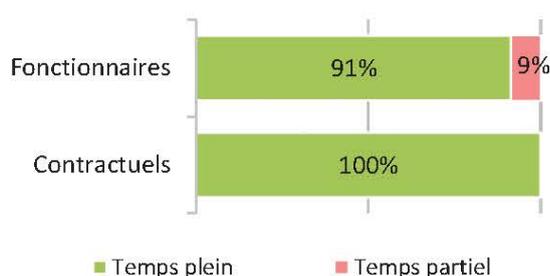
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	23%
Adjoints techniques	22%
Agents de maîtrise	22%
Adjoints d'animation	7%
Agents de police municipale	6%

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



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	54%	0%
Médico-sociale	8%	0%
Technique	12%	50%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

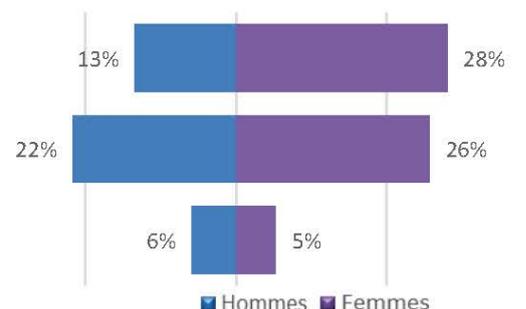
4% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,66	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,95	
Ensemble des permanents	46,10	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	40,18	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

➔ 189,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 149,45 fonctionnaires
- > 18,31 contractuels permanents
- > 21,34 contractuels non permanents

344 162 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,17 ETPR
Catégorie B	14,38 ETPR
Catégorie C	143,21 ETPR

Positions particulières

- > 11 agents en disponibilité
- > 1 agent en congé parental
- > 1 agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 1 agent détaché au sein d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 1 agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 20 arrivées d'agents permanents et 5 départs

11 contractuels nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
153 agents	169 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	8,2%
Contractuels	↘	-9,8%
Ensemble	↗	4,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Congé parental	20%
Détachement	20%
Mise en disponibilité	40%
Départ à la retraite	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	20%
Voie de mutation	10%
Voie de concours, sélection professionnelle	5%
Réintégration et retour	10%
Nomination	55%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 75% femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agent déjà fonctionnaire dans la collectivité

dont 100% femmes

➔ 156 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

dont 46% femmes

➔ 4 fonctionnaires lauréats d'un examen professionnel

dont 25% femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière ...) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 51,22 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 565 631 €	Charges de personnel*	7 973 426 €	➔	Soit 51,22 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 426 697 €	Rémunérations annuelles brutes contractuels :	956 636 €
Primes et indemnités versées :	659 742 €		
dont IFSE :	405 334 €		
dont CIA :	152 401 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 485 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	29 580 €		
Supplément familial de traitement :	42 318 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	9 968 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 019 €	s	33 789 €	s	26 874 €	23 619 €
Technique	s		s		25 897 €	22 619 €
Culturelle			s	s	s	
Sportive						
Médico-sociale	s	28 285 €	27 898 €		25 608 €	s
Police			s		26 013 €	
Incendie						
Animation			s	s	25 087 €	27 284 €
Toutes filières	53 190 €	28 537 €	32 231 €	s	26 106 €	23 865 €

*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 14,90 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,59%
Contractuels sur emplois permanents	15,50%
Ensemble	14,90%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Les primes sont dégressives en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 556 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 491,41 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ 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	5 296 €	2 952 €	36%	13 075 €	8 590 €	40%	2 462 €	922 €	27%	s	s	
Catégorie B	2 483 €	938 €	27%	5 155 €	2 611 €	34%	s	s				
Catégorie C	2 089 €	650 €	24%	1 870 €	567 €	23%	1 553 €	590 €	28%	383 €	86 €	18%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 34,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,04%	2,32%	5,80%	1,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,37%	2,32%	8,92%	1,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,95%	2,64%	9,48%	1,20%

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)
- ➔ 51,5 % des agents permanents ayant été absents 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

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 9,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 25 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires
- ⇒ 100 % sont en catégorie C
- ⇒ 934 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
14 assistants de prévention désignés dans la collectivité dont 1 conseiller en prévention

➔ **FORMATION**
106 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **18 067 €**

Coût par jour de formation : **453 €**

➔ **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 : **30 472 €**

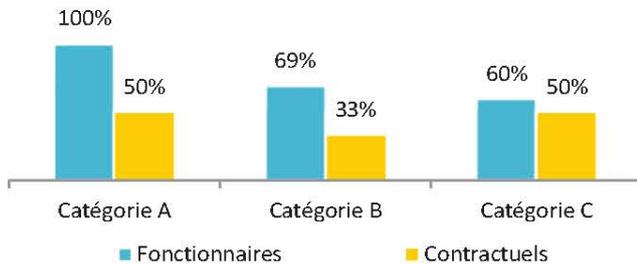
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2023**

Formation

➔ En 2023, 61,4% 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 2023



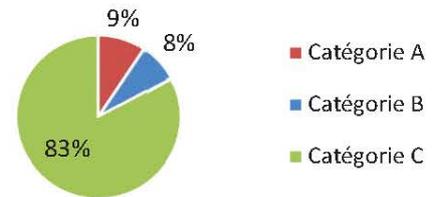
➔ 78 848 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	22 %

➔ 512 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	20%

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	29 890 €	17 983 €
Montant moyen par bénéficiaire	330 €	170 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

240 jours de grève cumulés recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022

+ 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 :

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 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 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 : septembre 2024

Version 1