



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



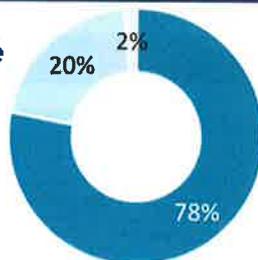
COMMUNE DE MONTBARD

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 la Côte d'Or.

Effectifs

132 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 103 fonctionnaires
- > 27 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

60,0%

Nombre de CDI

3 | 11%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

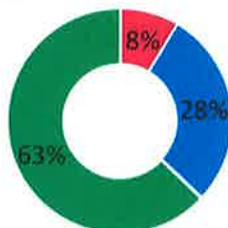
1 | 1%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	15%	20%
Technique	49%	30%	45%
Culturelle	17%	26%	19%
Sociale	5%	4%	5%
Médico-sociale	4%	11%	5%
Police municipale	2%		2%
Animation	2%	15%	5%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 90,9%
 Catégorie B 54,1%
 Catégorie C 58,5%

Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

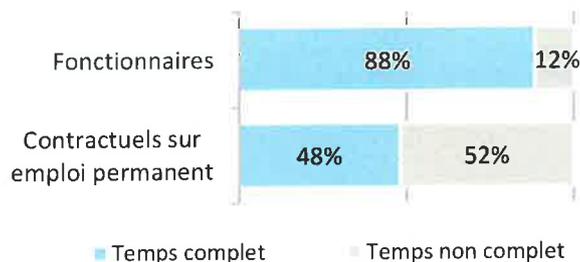
Fonctionnaire 57,3%
 Contractuel 70,4%

Les principaux cadres d'emplois

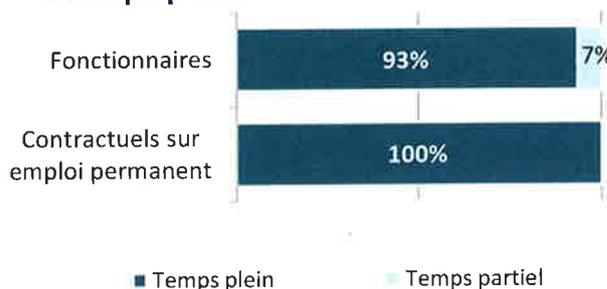
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Assistants d'enseignement artistique	12%
Adjointes administratifs	9%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	5%

— Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



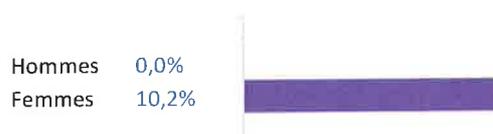
➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	50,0%	Animation	100,0%
Culturelle	33,3%	Culturelle	71,4%
Technique	10,0%	Technique	62,5%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



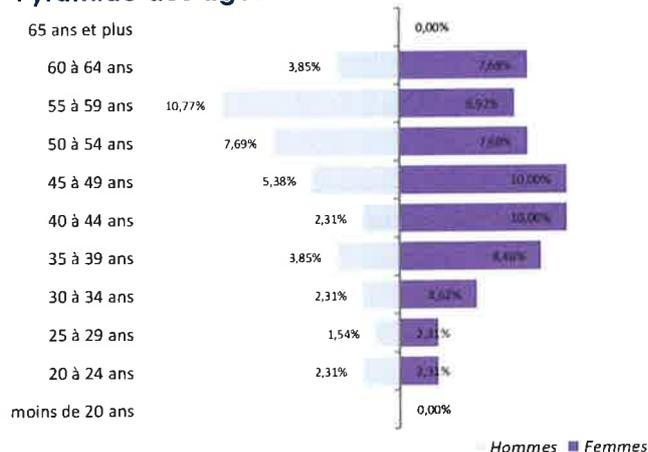
— Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	38,1
Emplois permanents	47,0

➤ Pyramide des âges

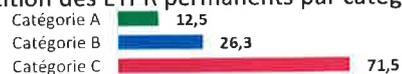


— Équivalent temps plein rémunéré

➤ 124,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	99,7
> Contractuels sur emploi permanent	10,5
> Contractuels sur emploi non permanent	14,1

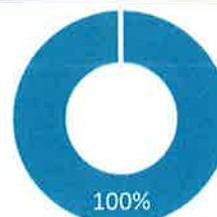
Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

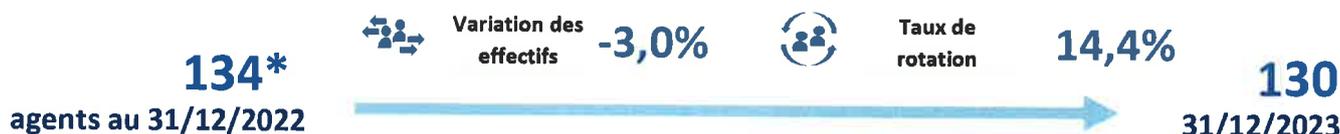
3,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

21 départs

17 arrivées

Principaux motifs

Départ à la retraite	23%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	23%
Congé parental	14%
Démission	14%
Detachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	14%

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	44%
Remplaçants	33%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

41,7%

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

Part des agents avec avancement de grade

9,7%

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

Part des agents avec promotion interne

1,9%

Sanctions disciplinaires

9 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	1	5
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

1 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	89%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	11%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 10 025 273 € Charges de personnel* 5 237 308 € Soit 52,24 % des dépenses de fonctionnement
 * Montant global

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 3 349 652 €
 Rémunération statutaire 2 689 150 €
 Primes 599 038 €
 SFT 25 316 €
 HSC 17 401 €
 NBI 18 747 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 043 €	s	33 520 €	s	26 144 €	s
Animation	-	-	s	-	s	s
Culturelle	38 654 €	-	34 763 €	26 531 €	25 891 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	26 114 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	s	-
Sociale	-	-	-	-	26 590 €	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	59 198 €	-	39 256 €	33 189 €	27 645 €	s
Moyenne toute filière	45 273 €	s	32 953 €	29 478 €	27 208 €	24 507 €

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 17,88 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	17,96%
Contractuels sur emploi permanent	17,11%
Emplois permanents	17,88%

- 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
- 918,50 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			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 906 €	895 €	8%	12 475 €	500 €	4%	s	s		-	-	
Catégorie B	3 017 €	811 €	21%	4 597 €	404 €	8%	s	s		4 914 €	573 €	10%
Catégorie C	1 753 €	939 €	35%	1 989 €	894 €	31%	1 484 €	0 €	0%	s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 16,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 8,7 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)	4,63%	2,37%	4,16%	3,01%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,69%	2,37%	5,79%	3,01%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,13%	4,72%	6,63%	18,36%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

46,21 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

5 accidents du travail déclarés

3,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

47 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

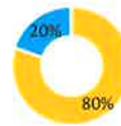
60% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



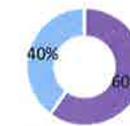
Technique Administrative Médico-sociale

Type d'accident



Trajet Service

Genre



Femmes Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

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

7 | 5,4%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

16 315 €

13 187 €

3 128 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

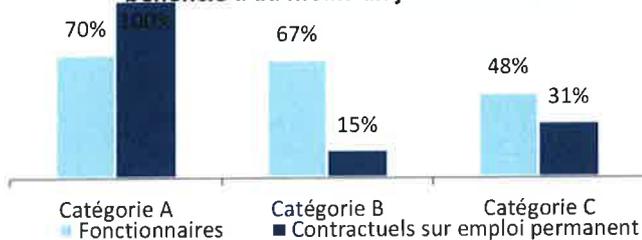
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion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

Formation

48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 38,5% Hommes 63,5%

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

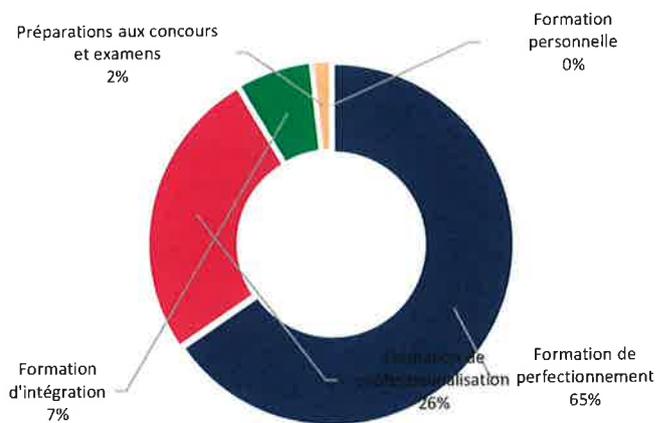


Le budget consacré à la formation est de **44 077 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	69,7%
Autres organismes	22,4%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	2,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	5,4%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

➤ **1,7 jour par agent**

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74,3%
Autres organismes	25,7%
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	185 €	-
Nombre de bénéficiaires	70	68

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 a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

¹Formules 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

²Formules 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 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 : octobre 2024

Version 1