



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

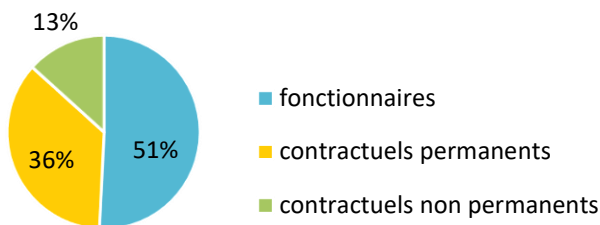
CC DES BARONNIES EN DROME PROVENCALE

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 de la Drôme.

Effectifs

➔ 128 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 65 fonctionnaires
- > 46 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

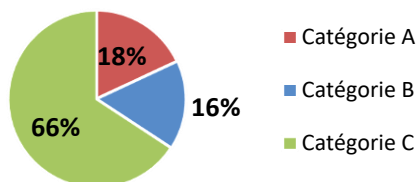
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

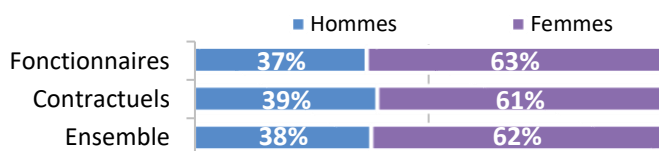
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	28%	24%
Technique	43%	37%	41%
Culturelle	3%		2%
Sportive			
Médico-sociale	17%	11%	14%
Police			
Incendie			
Animation	15%	24%	19%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

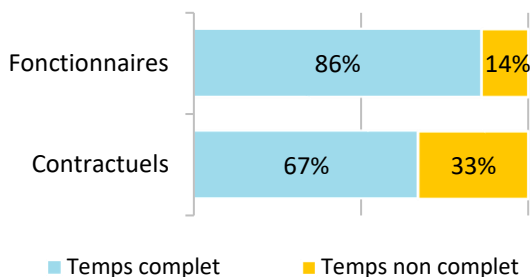


➔ Les principaux cadres d'emplois

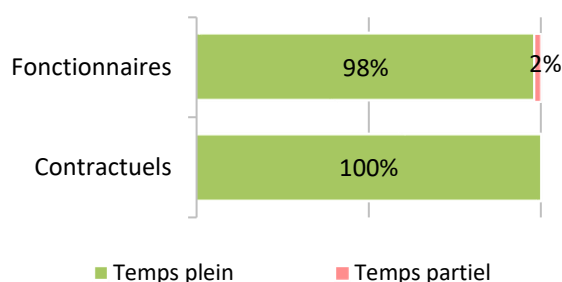
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes d'animation	18%
Adjointes administratifs	10%
Attachés	9%
Auxiliaires de puériculture	7%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	9 fonctionnaires TNC	15 contractuels TNC
Animation	30%	73%
Technique	11%	29%
Administrative	7%	15%
Médico-sociale	18%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

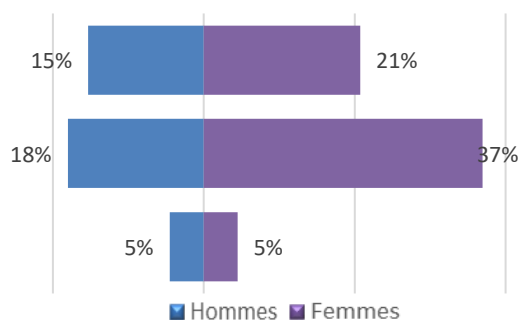
0% des hommes à temps partiel
 2% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,35	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,74	
Ensemble des permanents	45,61	de 30 à 49 ans
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

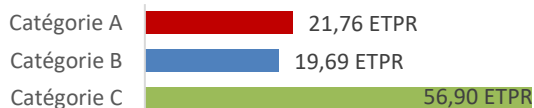
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 112,15 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 63,23 fonctionnaires
- > 35,12 contractuels permanents
- > 13,80 contractuels non permanents

204 113 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2024, 19 arrivées d'agents permanents et 16 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
108 agents	111 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	9,5%
Ensemble	↗	2,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	38%
Fin de contrats dont remplaçants	38%
Départ à la retraite	13%
Mise en disponibilité	6%
Démission	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Recrutement direct	42%

* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

➔ 36 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 40,06 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 042 936 €	Charges de personnel*	5 225 314 €	➔	Soit 40,06 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 153 913 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	306 788 €
Primes et indemnités versées :	586 106 €		
IFSE :	519 954 €		
CIA :	43 683 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	14 537 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 937 €		
SFT (titulaire uniquement) :	16 935 €		
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	44 661 €	40 873 €	46 256 €	20 847 €	32 151 €	s
Technique	s	s	s	31 011 €	28 786 €	27 451 €
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale	38 974 €	s	27 806 €	24 051 €		
Police						
Incendie						
Animation			s	34 025 €	27 447 €	25 999 €
Toutes filières	41 640 €	43 651 €	36 131 €	26 264 €	29 150 €	28 053 €

*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 18,58 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,19%
Contractuels sur emplois permanents	13,58%
Ensemble	18,58%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels

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

⇒ 11607 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

➔ 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	8 389 €	631 €	7%	10 077 €	415 €	4%	6 643 €	446 €	6%	8 470 €	500 €	6%
Catégorie B	7 862 €	592 €	7%	s			2 609 €	440 €	14%	3 369 €	439 €	12%
Catégorie C	4 759 €	424 €	8%	5 048 €	392 €	7%	2 000 €	408 €	17%	3 591 €	383 €	10%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 26,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,2 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)	3,51%	1,42%	2,65%	0,53%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,35%	1,42%	4,89%	0,53%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,35%	1,42%	4,89%	0,53%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 42,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2017

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

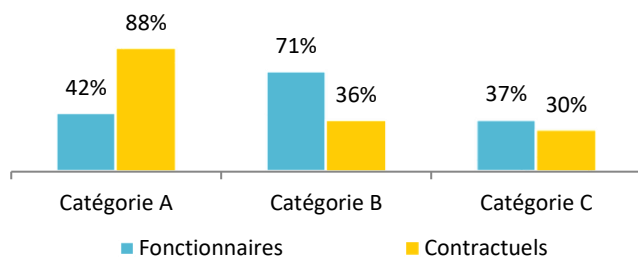
⇒ 5 581 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

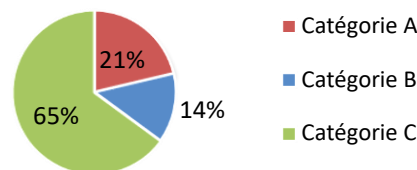
➔ En 2024, 41,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 95 947 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	24 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	38%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

18 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2024 dans la collectivité

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 : novembre 2025

Version 1