



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



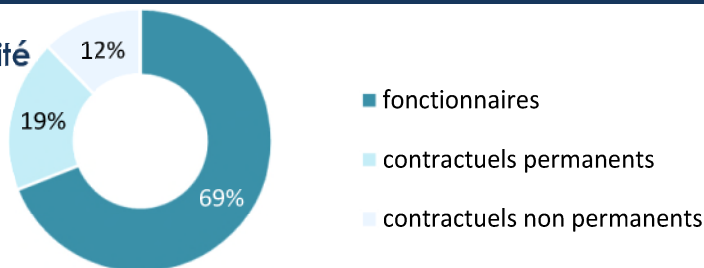
DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

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 des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 4 671 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 3 224 fonctionnaires
- > 875 contractuels permanents
- > 572 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

21 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

62,3%

Nombre de CDI

69 | 8%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers et renforts

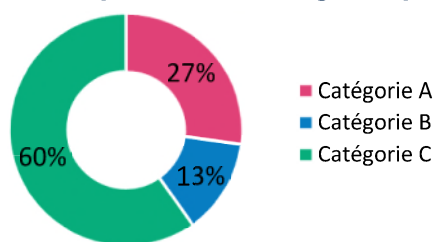
80 | 2%
Part des saisonniers et renforts (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	30%	19%	27%
Technique	48%	52%	49%
Culturelle	2%	3%	3%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	13%	17%	14%
Médico-sociale	6%	5%	6%
Médico-technique	0%	1%	0%
Animation	1%	3%	1%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 80,5%
Catégorie B 61,7%
Catégorie C 54,3%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

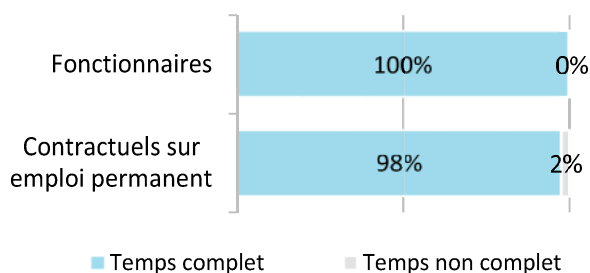
Fonctionnaire 62,4%
Contractuel 61,9%

➔ Les principaux cadres d'emplois

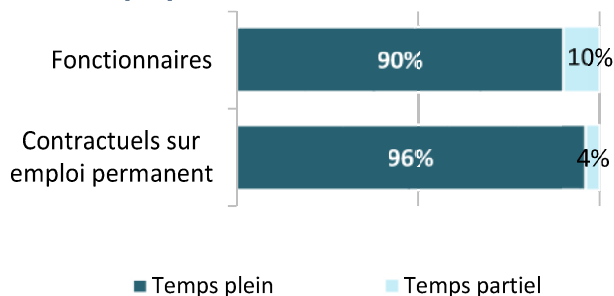
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	21%
Adjointes techniques	15%
Adjointes administratifs	14%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	7%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



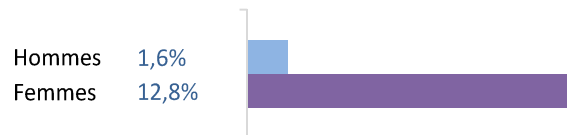
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	1,4%	Médico-sociale	11,9%
Médico-sociale	0,5%	Technique	3,3%
Technique	0,4%	Administrative	0,6%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



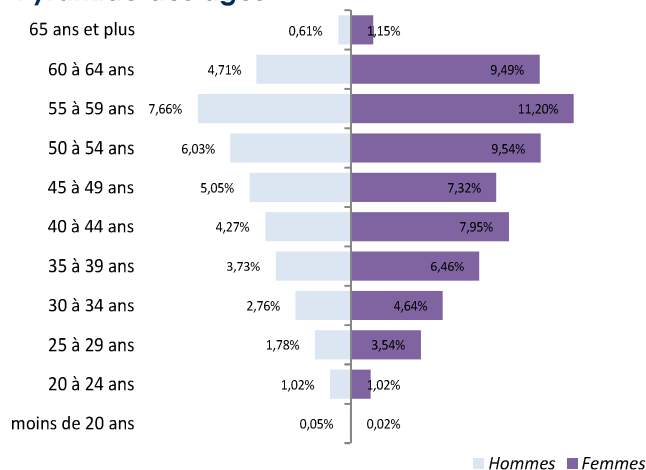
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,5
Contractuels sur emploi permanent	40,1
Emplois permanents	48,3

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 4599,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	3 204,2
> Contractuels sur emploi permanent	811,3
> Contractuels sur emploi non permanent	584,0

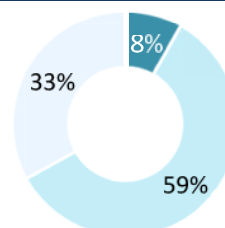
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1 061,0
Catégorie B	543,0
Catégorie C	2 411,5

Positions particulières

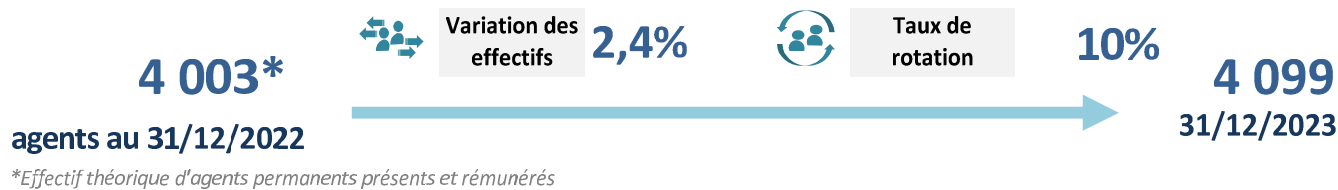
5,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



354 départs

Principaux motifs

Départ à la retraite	34%
Fin de contrat	25%
Mise en disponibilité, congé parental	23%
Mutation, détachement	8%
Démission, rupture conventionnelle	5%

450 arrivées

Principaux motifs

Nouveaux contractuels	59%
Contractuels déjà présents non permanents en 2022	21%
Voie de mutation	11%
Détachement	5%
Réintégration, retour de disponibilité et de congé parental	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

35,9%

Part des agents avec avancement de grade

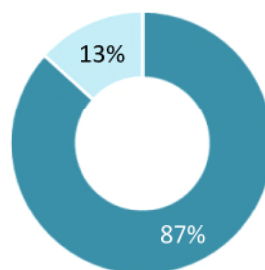
6,4%

Part des agents avec promotion interne

1,6%

83 contractuels ont perçu une indemnité de fin de contrat versée par la collectivité

15 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

20 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	18	1
Sanctions 2ème groupe	1	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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	55%
Ivresse	10%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	35%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 18% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 282 011 781 €	Charges de personnel*	226 467 063 €	➔	Soit 17,66 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	136 731 427 €	Rémunération statutaire	107 014 917 €	78%
		Primes	27 160 499 €	20%
		IR	846 187 €	1%
		HS	981 977 €	1%
		NBI	727 847 €	0,5%
		SFT	632 416 €	0,5%

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 731 €	46 023 €	35 662 €	30 614 €	29 151 €	25 571 €
Animation	-	-	s	-	27 184 €	25 097 €
Culturelle	45 311 €	34 558 €	34 819 €	27 830 €	30 341 €	27 477 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	47 070 €	39 261 €	29 838 €	26 907 €	-	-
Médico-technique	46 497 €	36 553 €	-	s	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	41 006 €	31 949 €	s	s	33 609 €	29 263 €
Sportive	s	-	38 010 €	s	-	-
Technique	58 332 €	49 933 €	37 067 €	35 668 €	29 456 €	27 485 €
Moyenne toute filière	46 724 €	40 022 €	35 909 €	33 265 €	29 383 €	26 962 €

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 19,86 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	19,66%
Contractuels sur emploi permanent	20,75%
Emplois permanents	19,86%

- ➔ 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
- ➔ 47 415 heures supplémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 218 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- ➔ 45 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

➔ 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	7 504 €	573 €	7%	13 657 €	1 004 €	7%	7 036 €	429 €	6%	11 673 €	862 €	7%
Catégorie B	6 064 €	416 €	6%	6 975 €	412 €	6%	6 307 €	308 €	5%	6 745 €	303 €	4%
Catégorie C	4 688 €	312 €	6%	5 123 €	325 €	6%	4 674 €	224 €	5%	4 843 €	211 €	4%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 25,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,8 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)	4,01%	1,87%	3,56%	1,95%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,96%	1,87%	5,88%	1,95%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,72%	2,55%	6,62%	2,04%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 38,88 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

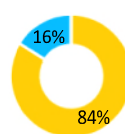
➔ 230 accidents du travail déclarés

4,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

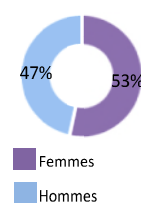
50 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 70% des accidents du travail concernent la filière Technique

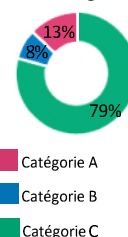
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière



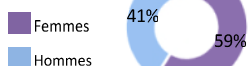
Handicap

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

294 | 7,2% Part des BOETH sur emploi permanent

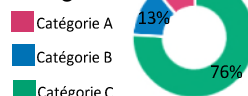
Genre



Statut



Catégorie



Nombre de BOETH sur l'ensemble de l'effectif rémunéré (déclaration FIPHFP)

302 | 6,59% Part des BOETH

Prévention et risques professionnels

➔ 117 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 292 006 €

212 133 € 79 873 €

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 cancérogènes (CMR) ✓
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

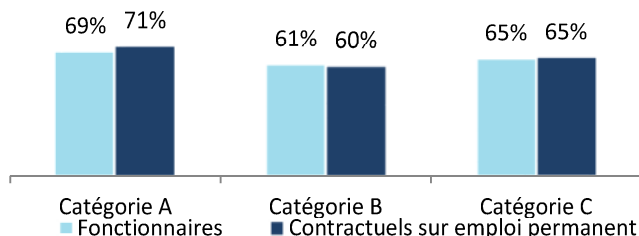
Formation

➔ 66% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 62,2%

Hommes 71,0%

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

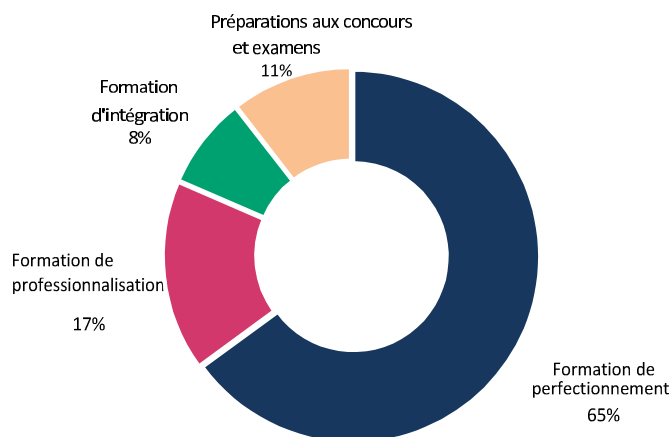


Le budget consacré à la formation est de **1 541 918 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	74,6%
Autres organismes	25,4%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	42,4%
Autres organismes	18,9%
Collectivité	38,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

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	-	272 €
Nombre de bénéficiaires	-	1 981

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	4
CAP	2
CCP	2

➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

— Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

* 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