



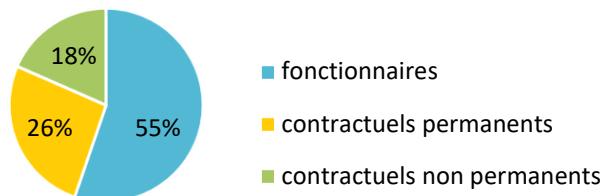
COMMUNE DE FRANQUEVILLE SAINT PIERRE

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

→ **114 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > **63 fonctionnaires**
- > **30 contractuels permanents**
- > **21 contractuels non permanents**



→ **2 contractuels permanents en CDI**

→ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

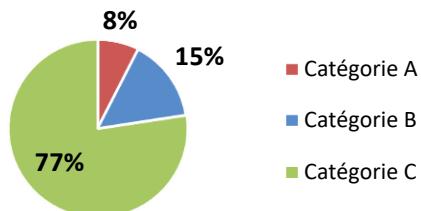
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

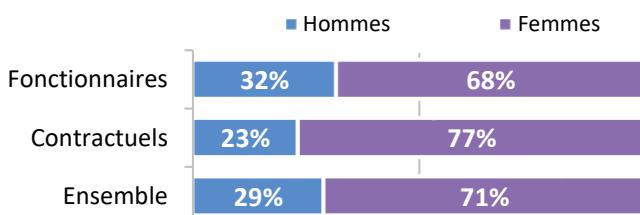
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	10%	22%
Technique	46%	30%	41%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	16%	30%	20%
Police	5%		3%
Incendie			
Animation	6%	30%	14%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

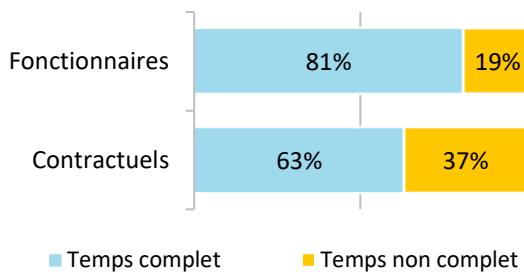


→ **Les principaux cadres d'emplois**

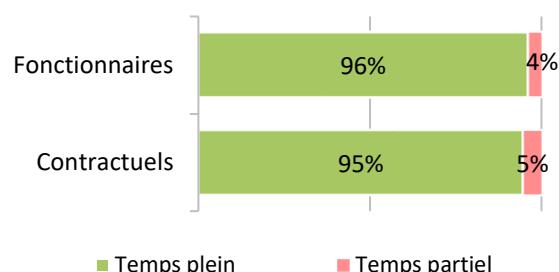
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratives	14%
Adjointes d'animation	12%
Agents sociaux	8%
Rédacteurs	6%

— 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
Médico-sociale	30%	11%
Technique	28%	22%
Administrative	6%	67%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

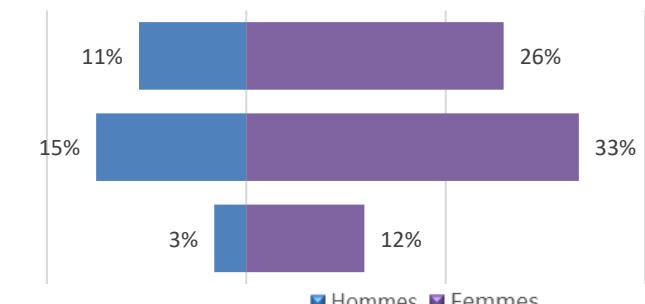
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,01
Contractuels permanents	35,67
Ensemble des permanents	44,70
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	28,69

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

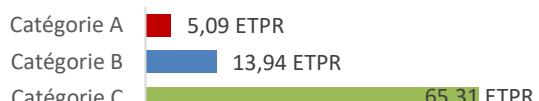
— Équivalent temps plein rémunéré —

► 86,84 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 58,74 fonctionnaires
- > 25,60 contractuels permanents
- > 2,50 contractuels non permanents

158 049 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

Aucune position particulière

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2023, 28 arrivées d'agents permanents et 37 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
102 agents	93 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	⬇	-1,6%
Contractuels	⬇	-21,1%
Ensemble	⬇	-8,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	70%
Mutation	19%
Départ à la retraite	5%
Mise en disponibilité	3%
Autres cas	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	43%
Arrivées de contractuels	39%
Voie de mutation	18%

* 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

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

- 29 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 58,58 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 093 635 €	Charges de personnel*	3 569 780 €		Soit 58,58 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 468 989 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	352 993 €	
IFSE :	329 756 €	49 242 €
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 893 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 876 €	
Supplément familial de traitement :	20 956 €	
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	S		40 167 €		27 747 €	22 910 €
Technique	S			S	27 744 €	24 757 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	S	22 712 €	25 841 €		26 644 €	19 359 €
Police					34 117 €	
Incendie						
Animation					32 138 €	35 371 €
Toutes filières	56 884 €	22 712 €	33 819 €	29 172 €	28 459 €	25 545 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,3 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,08%
Contractuels sur emplois permanents	6,66%
Ensemble	14,30%

- ⇒ 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
- ⇒ 411,76 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 39,22 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	S			S			3 053 €			S		
Catégorie B	6 936 €			S			5 202 €			S		
Catégorie C	3 334 €			3 789 €			786 €			1 110 €		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

► En moyenne, 57,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,5 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)	7,75%	2,05%	5,91%	1,29%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,82%	2,05%	11,38%	1,29%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,86%	2,05%	11,41%	1,36%

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)
- 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► 2 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 1,8 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 124 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun 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 ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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.

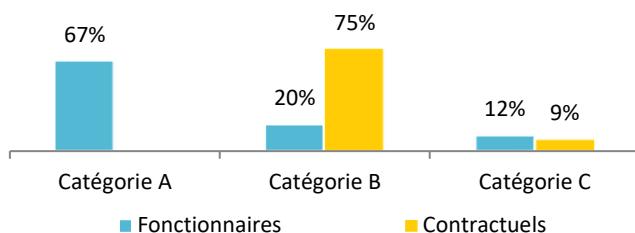
9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 67 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*

Formation

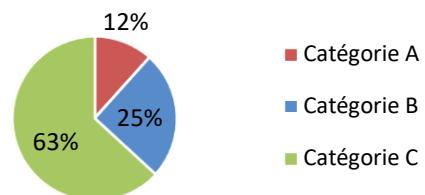
En 2023, 16,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

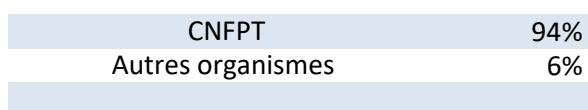


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe 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

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	8 052 €
Montant moyen par bénéficiaire	132 €

Relations sociales

Jours de grève

46 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

6 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.