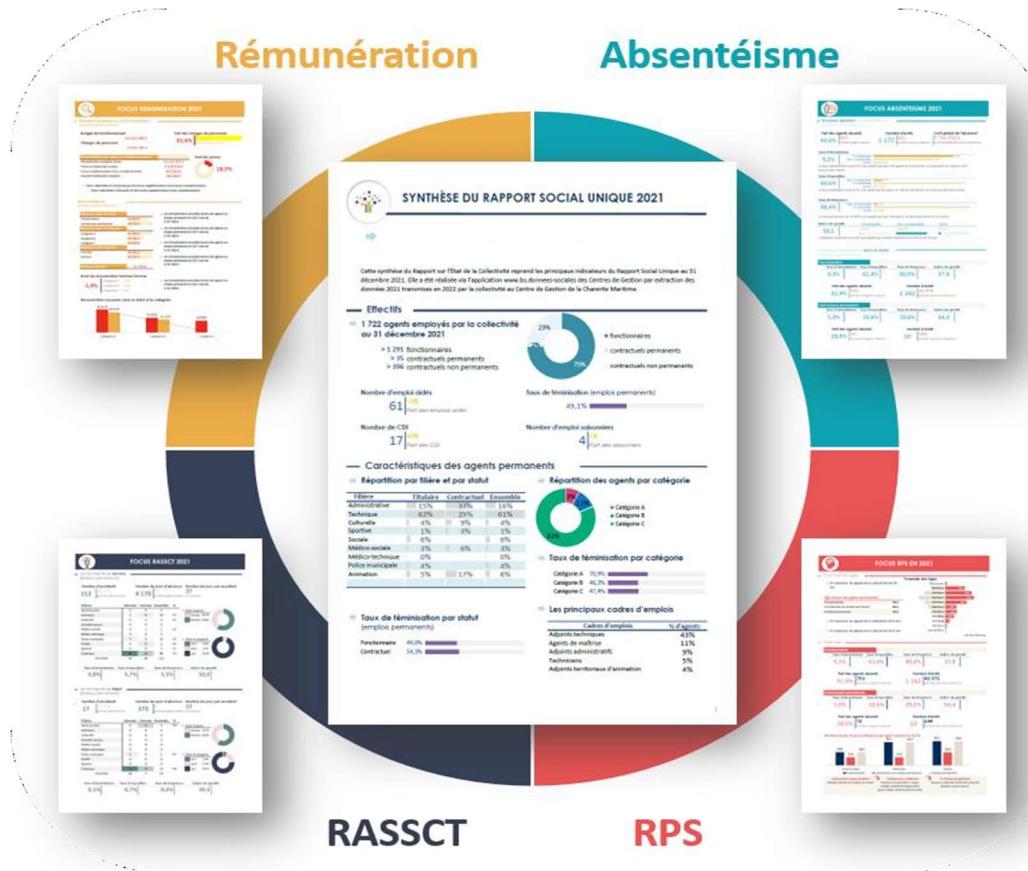


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



COMMUNE DE SAINT LAURENT BLANGY

2024



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



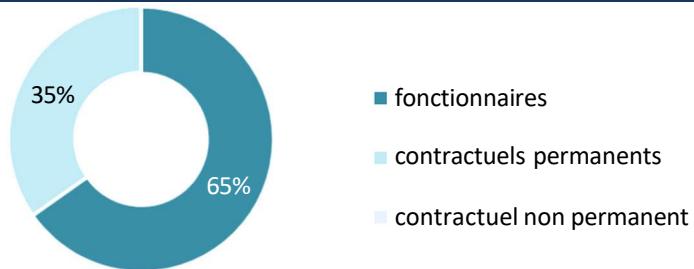
COMMUNE DE SAINT LAURENT BLANGY

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 du Pas-de-Calais.

Effectifs

115 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 75 fonctionnaires
- > 40 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidé



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

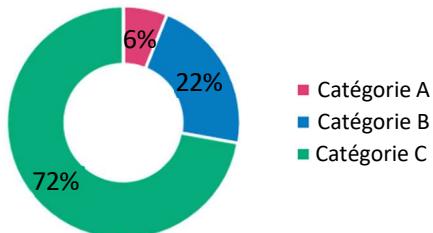


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	10%	20%
Technique	51%	60%	54%
Culturelle	8%	18%	11%
Sportive	4%		3%
Sociale	5%		3%
Médico-sociale	3%	10%	5%
Animation	4%	3%	3%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

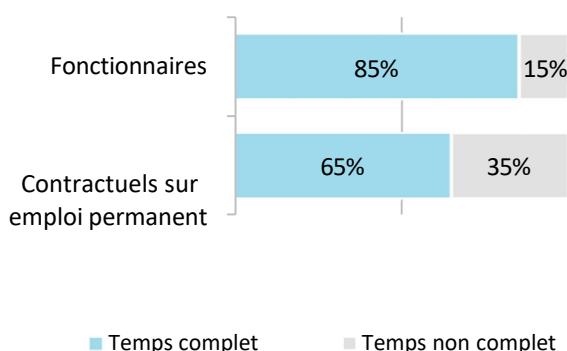


Les principaux cadres d'emplois

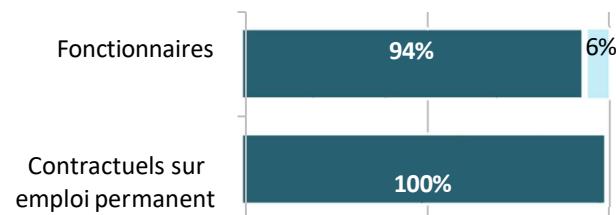
	Cadres d'emplois	% d'agents
Fonctionnaire	Adjoints techniques	49%
Contractuel	Adjoints administratifs	13%
	Assistants d'enseignement artistique	7%
	Auxiliaires de puériculture	5%
	Rédacteurs	4%

— 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
Sociale	50,0%	Sociale	0%
Culturelle	33,3%	Culturelle	71,4%
Technique	18,4%	Technique	29,2%

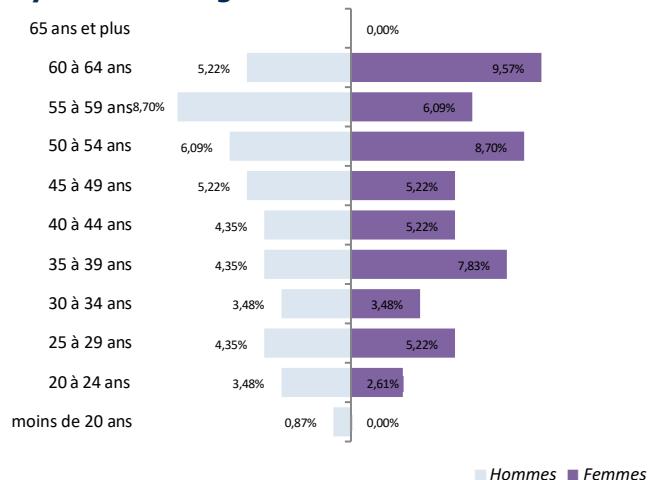
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,9
Contractuels sur emploi permanent	37,3
Emplois permanents	45,5

□ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

□ 103,8 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	71,4
> Contractuels sur emploi permanent	31,1
> Contractuels sur emploi non permanent	1,3

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	6,9
Catégorie B	18,1
Catégorie C	77,6

— Positions particulières

4,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents en disponibilité pour convenance personnelle
- Agents en disponibilité pour raison de santé

Mouvements

Evolution des effectifs permanents

113*
agents au 31/12/2023



Variation des effectifs

1.8%



Taux de rotation

19,1%

115

31/12/2024

*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

13 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	54%
Départ à la retraite	23%
Congé parental	8%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	8%

28 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	89%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	7%
Voie de mutation	4%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

27

Part des agents avec avancement de grade

1

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

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

Part des agents avec promotion interne*

0

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

- Blâme

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 63% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 263 022 €	Charges de personnel*	4 582 983 €	Soit 63,1 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 2 584 383 € Primes 281 550 € SFT* 19 141 € HSC 55 399 € NBI* 24 238 €
2 964 711 €	

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents					
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C			
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 478 €	-	39 392 €	S	29 091 €	23 687 €
Animation	-	-	S	-	27 007 €	27 272 €
Culturelle	S	-	S	S	S	S
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	26 392 €	23 167 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	S	-	-	-	S	-
Sportive	-	-	37 438 €	-	-	-
Technique	S	-	-	S	27 463 €	22 416 €
Moyenne toute filière	45 257 €	-	34 756 €	31 187 €	27 824 €	23 429 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,5 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	10,28%
Contractuels sur emploi permanent	7,29%
Emplois permanents	9,50%

- 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
- 3 106,16 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

Absences

- En moyenne, 23,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

- En moyenne, 6 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)	6,43%	1,64%	4,76%	-
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,08%	1,66%	6,50%	-
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,08%	1,66%	6,50%	-

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

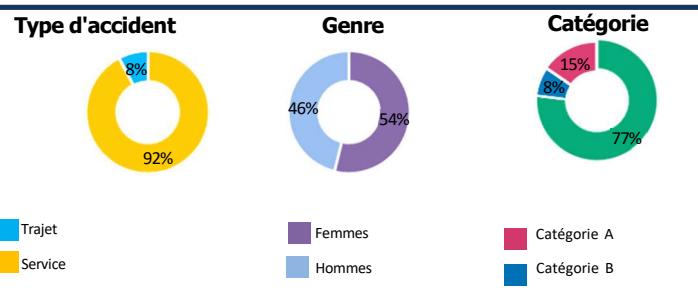
- 34,78 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

- 13 accidents du travail déclarés

11,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

23 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident



- 77% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



■ Technique ■ Sociale ■ Administrative ■ Femmes ■ Hommes ■ 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.

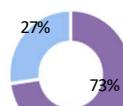
Nombre de BOETH sur emploi permanent

11 | 9,6%

Part des BOETH sur emploi permanent

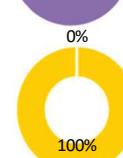
Genre

Femmes
Hommes



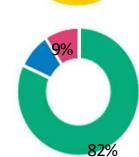
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

- Aucun agent affecté à la prévention

9547 €

Dépenses en matières de prévention :

2025 €

Formations

7522 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

- 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



Formation

79% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 82,3%

Hommes 75,5%

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

71%

100%

58%

87%

64%

Catégorie A

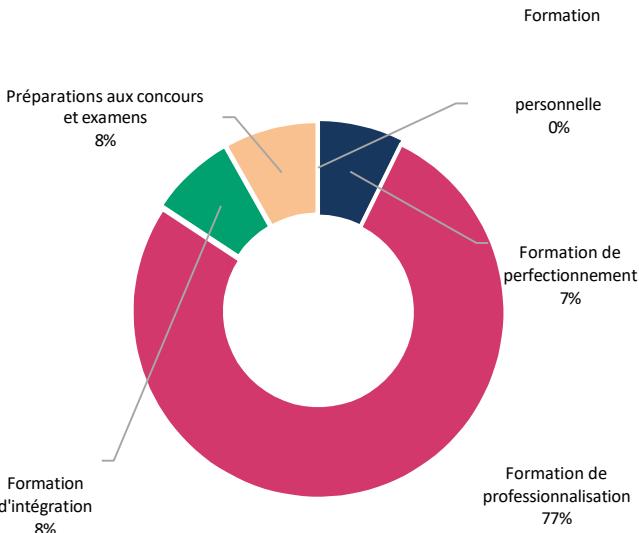
■ Fonctionnaires

Catégorie B

■ Contractuels sur emploi permanent

Catégorie C

□ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **38 365 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	67,2%
Autres organismes	31,4%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	1,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 3,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	88,3%
Autres organismes	11,7%
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	164 €	83 €
Nombre de bénéficiaires	31	58

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%

□ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	2
-----	---

— 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 l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

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

²Formules 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 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.