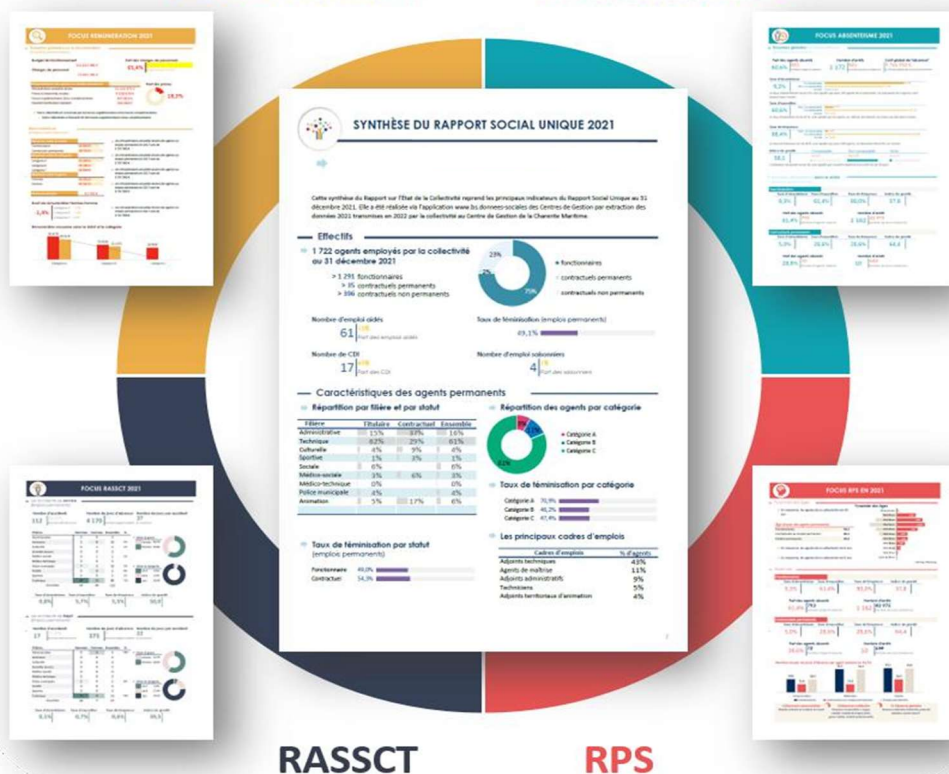


# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



COMMUNE DE SAINT LAURENT BLANGY

2024



DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **06/11/2025**  
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



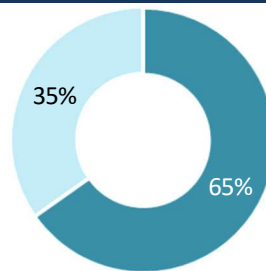
## COMMUNE DE SAINT LAURENT BLANGY

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](http://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



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

#### Nombre d'emploi aidé

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

53,9%

#### Nombre de CDI

3 | 10%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

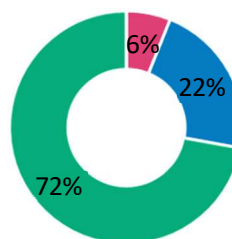
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### 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



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 71,4%

Catégorie B 48,0%

Catégorie C 54,2%

#### Les principaux cadres d'emplois

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

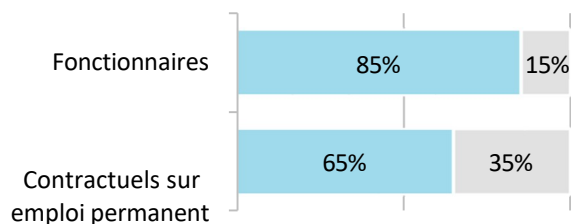
#### Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 52,0%

Contractuel 57,5%

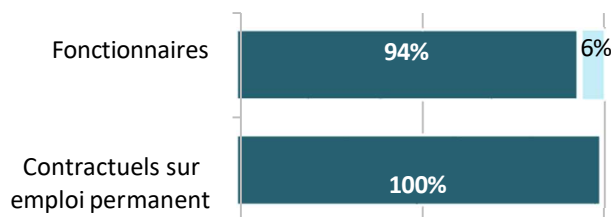
## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



■ Temps complet ■ Temps non complet

### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

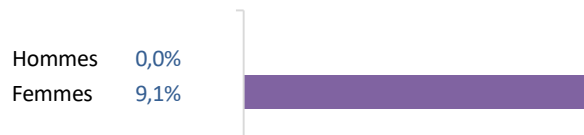


■ Temps plein ■ Temps partiel

### 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%

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



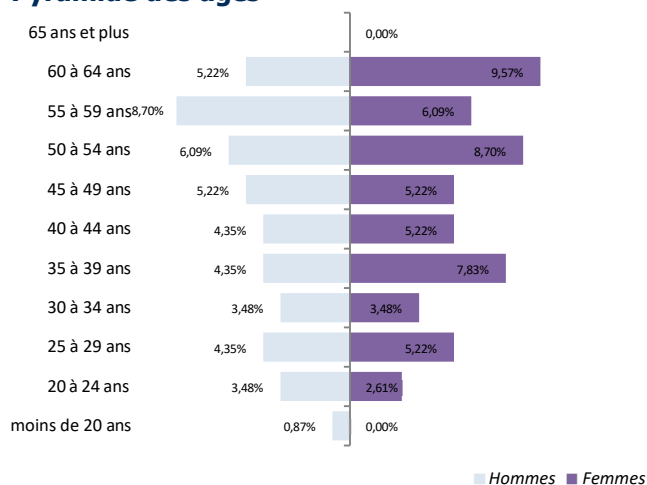
## Pyramide des âges

### 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



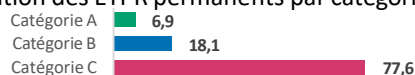
■ Hommes ■ Femmes

## Équivalent temps plein rémunéré

### 103,8 agents en Equivalent 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



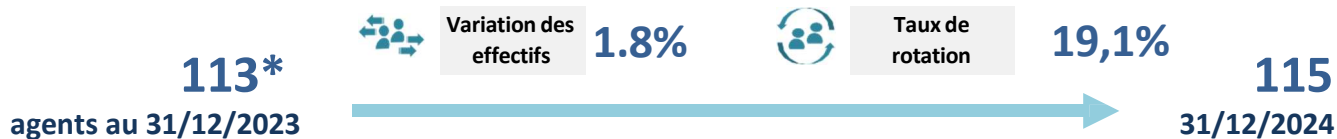
## Positions particulières

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



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

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

### Part des agents avec avancement de grade

1

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

	-	
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)

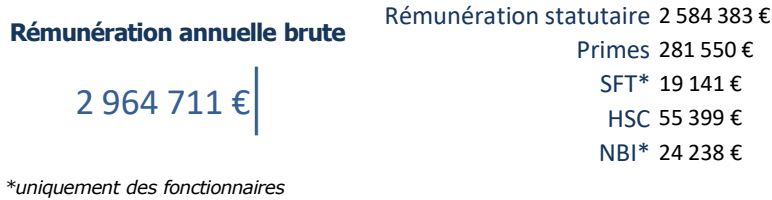
- Blâme

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 63% des dépenses de fonctionnement



Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois 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 appliqué 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%	-

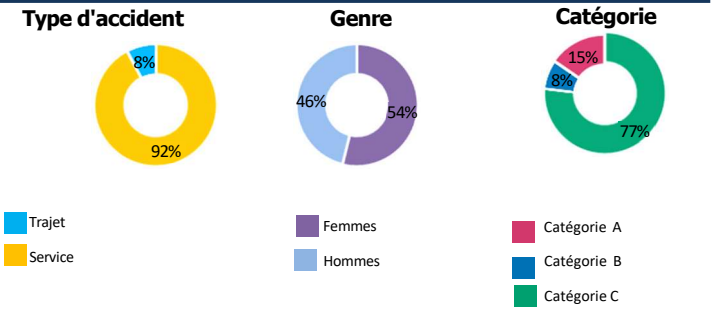
Cf. p8 méthodologie groupes d'absences      Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)\*100

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

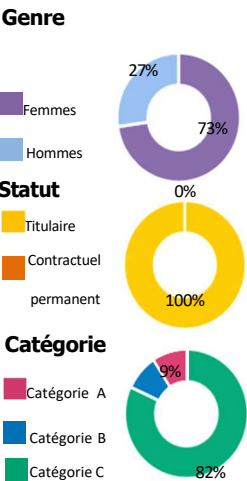


Handicap

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



Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention	
Dépenses en matières de prévention :	9547 €
Formations	2025 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	7522 €
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	✓

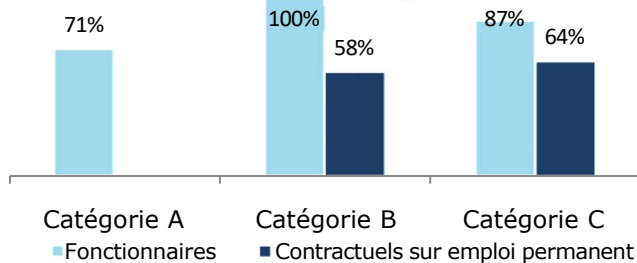
## Formation

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

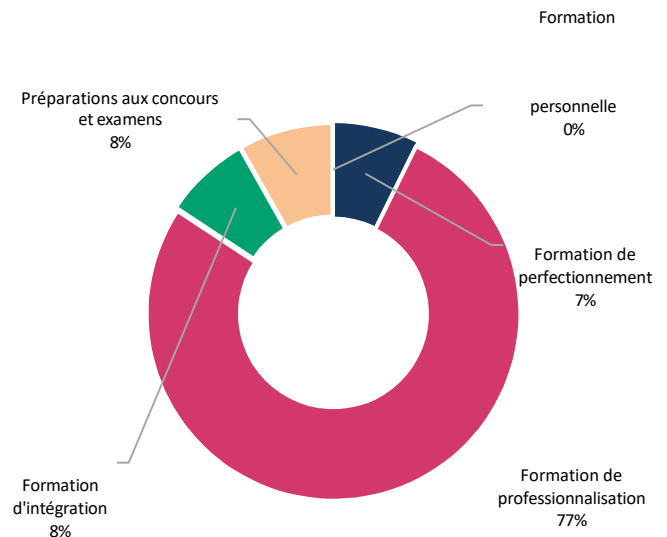
Femmes 82,3%

Hommes 75,5%

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



- ☐ 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 <b>directement par la collectivité</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une <b>association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un <b>organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✓

## 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

### <sup>1</sup>Formules 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

### <sup>2</sup>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 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 : novembre 2025

Version 1