



RAPPORT SOCIAL UNIQUE - 2024

Présenté en CST le 10 décembre 2025



DONNEES SOCIALES 2024

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au Bilan Social depuis le 1^{er} janvier 2021. Il doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport au Comité social territorial et au plus tard le 31 décembre 2025, le rapport est rendu public par la collectivité sur son site internet.

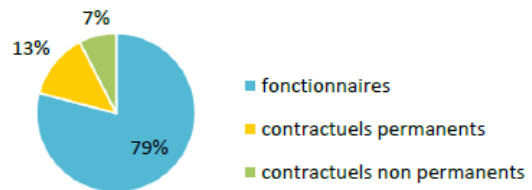
Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales.

Les données sociales de la commune d'Ecommoy en 2024 concernent :

Effectifs

➔ 67 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 53 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	67%
Mise en disponibilité	17%
Démission	17%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

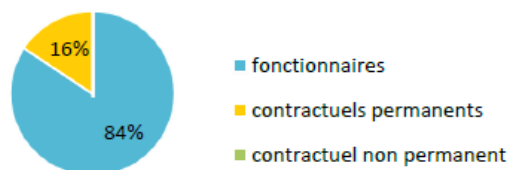
Voie de mutation	50%
Remplacements (contractuels)	50%

A titre de comparaison sur l'année 2023 :

Effectifs

➔ 64 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 54 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Pour chaque thème, elles seront comparées à celles des communes sarthoises de 3500 à 5000 habitants et des communes de + 5000 habitants établies en 2023.



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

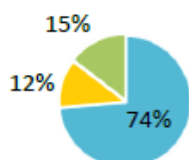
Communes de 3 500 à 5 000 habitants en Sarthe

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR 91%

- > 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 11 recensées
- > 529 agents recensés dans ces collectivités dont 389 fonctionnaires, 63 contractuels permanents et 77 contractuels non permanents

➔ 74% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	23	54	39
Contractuels permanents	2	13	6
Contractuels non permanents	2	29	10



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

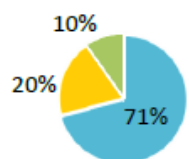
Communes de + 5 000 habitants en Sarthe hors ville du Mans

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR 73%

- > 8 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 11 recensées
- > 1 105 agents recensés dans ces collectivités dont 781 fonctionnaires, 218 contractuels permanents et 106 contractuels non permanents

➔ 71% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



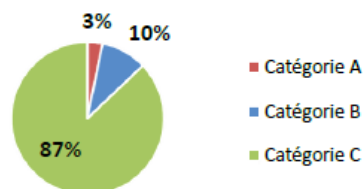
	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	47	186	98
Contractuels permanents	7	89	27
Contractuels non permanents	2	49	13

Caractéristiques des agents sur emploi permanent

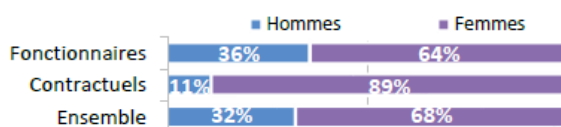
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	11%	21%
Technique	62%	78%	65%
Culturelle	6%	11%	6%
Sportive			
Médico-sociale	2%		2%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	4%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

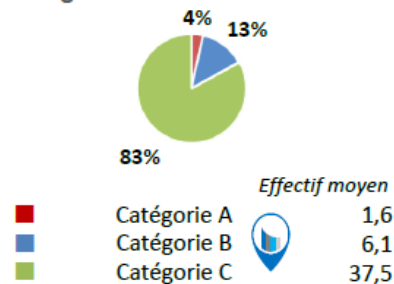
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	53%
Adjointes administratifs	15%
Rédacteurs	5%
Agents de maîtrise	5%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	3%

➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants - 2023

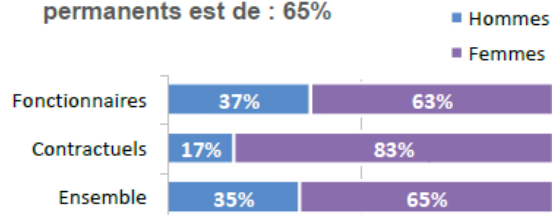
• 50% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,3%	7,9%	19,5%	8,8
Technique	50,9%	42,9%	49,8%	22,5
Culturelle	5,7%	11,1%	6,4%	3,2
Sportive	0,0%	4,8%	0,7%	3,0
Sociale	7,7%	11,1%	8,2%	3,7
Médico-sociale	0,5%	6,3%	1,3%	3,0
Police municipale	2,1%	0,0%	1,8%	1,1
Animation	11,8%	15,9%	12,4%	5,6
Total	100%	100%	100%	45

• 83% d'agents relevant de la catégorie C



• Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%



• Le cadre d'emplois des adjointes techniques rassemble 44% des agents

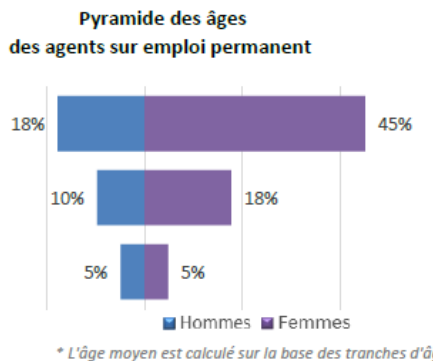
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	44%
Adjointes administratifs	13%
Adjointes territoriaux d'animation	11%
ASEM	6%
Agents de maîtrise	4%

Pyramides des âges

En 2024

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

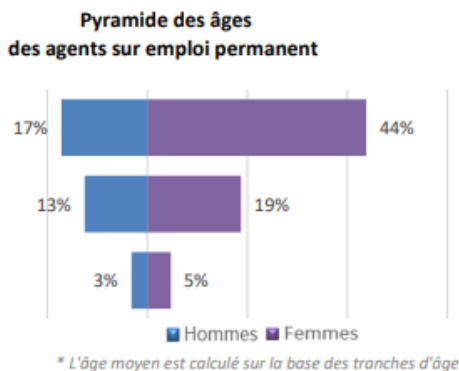
Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,65	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
Ensemble des permanents	50,32	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	37,50	de - de 30 ans



En 2023

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

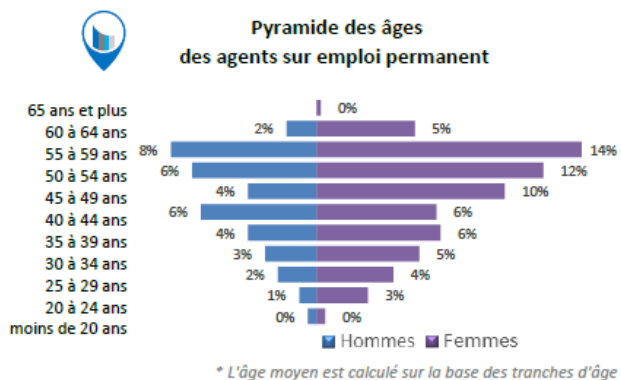
Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,11	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,00	
Ensemble des permanents	50,16	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		
		de - de 30 ans



➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants – 2023

◆ En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,90
Contractuels permanents	37,41
Ensemble des permanents	46,44
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,61



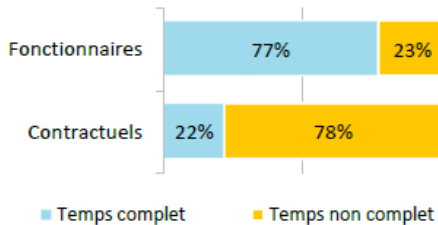
Temps de travail



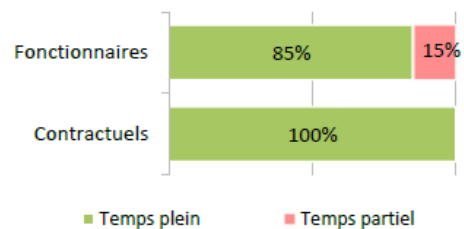
En 2024

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	24%	86%
Culturelle	0%	100%

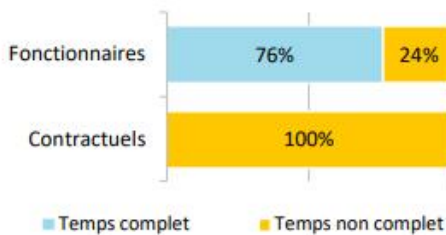
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
21% des femmes à temps partiel

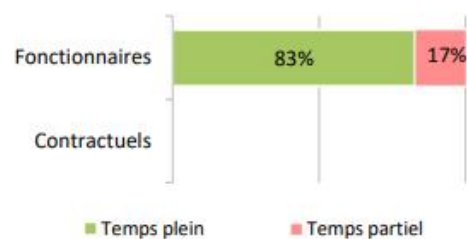
En 2023

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
Animation	100%	0%
Administrative	25%	0%
Technique	21%	100%

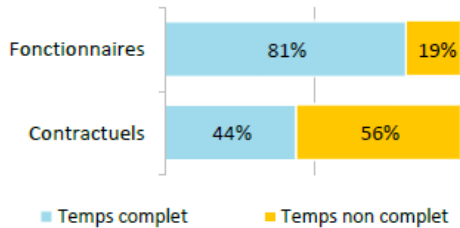
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
29% des femmes à temps partiel

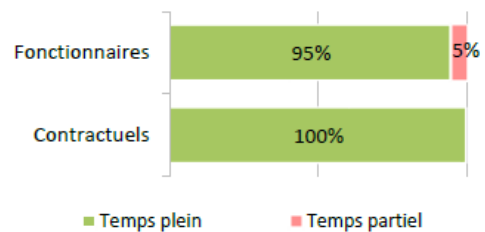
➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants – 2023

Temps de travail des agents permanents

81% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



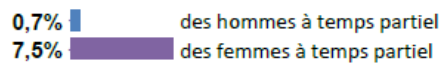
5% des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	37%	Sociale	86%
Culturelle	32%	Culturelle	71%
Sociale	23%	Technique	63%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Compte épargne temps

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	30	19	13	6	49	19
Catégorie B	22	103	3	14	125	17
Catégorie C	338	350	50	62	687	112
Toutes catégories	389	472	66	81	861	147

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	0	19	0	6	19	6
Catégorie B	38	128	5	16	166	21
Catégorie C	395	321	29	36	715	65
Toutes catégories	432	468	34	58	900	92

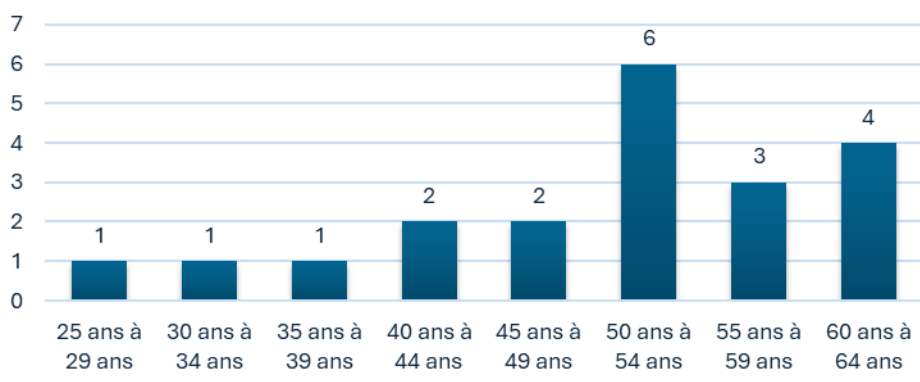
Journées d'absences par motif



Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2021	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2022	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2023	Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) en 2024
- Pour maladie ordinaire	431 soit 37%	639 soit 56%	448 soit 34%	322 soit 30%
- Pour maladie professionnelle	365 soit 31%	0	0	0
- Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	365 soit 31%	472 soit 42%	730 soit 57%	730 soit 70%
- Pour maternité	0	0	112 soit 9%	0
- Pour paternité	11 soit 1%	21 soit 2%	0	0
	1172 soit 100%	1132 soit 100%	1290 soit 100%	1052 soit 100%
- Progression	160 jours en plus par rapport à 2020	40 jours en moins par rapport à 2021	158 jours en plus par rapport à 2022	238 jours en moins par rapport à 2023
- Pour accident du travail	227	52	53	32
Jours d'absence pour tout motif médical	1399	1184	1343	1084
Dont absence compressible (maladie ordinaire + accident du travail)	658	691	501	354

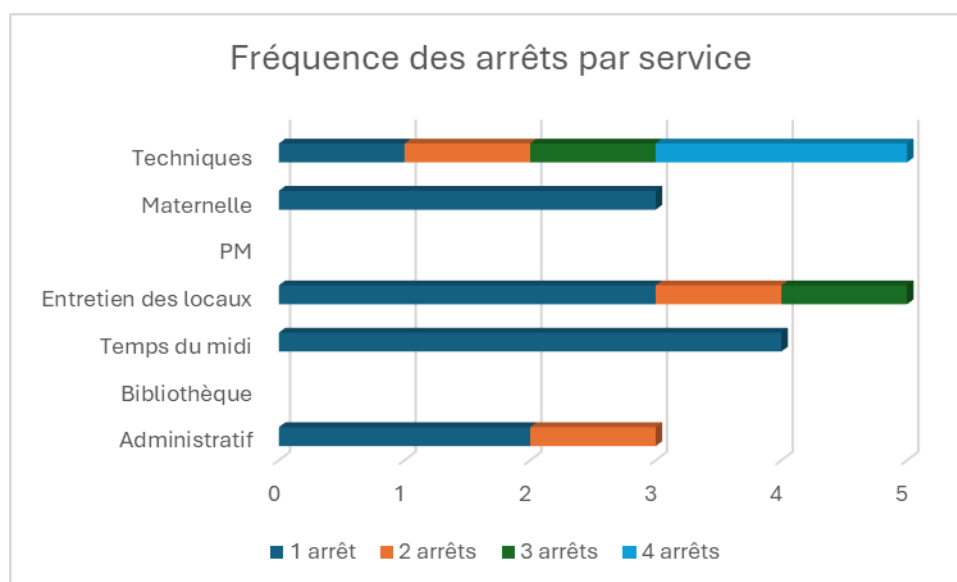
➔ **20** agents sont placés en arrêt pour maladie ordinaire **en 2024** contre 14 en 2023 soit un nombre de jour moyen d'absence 16.1 jours.

Nombre d'agents absents pour maladie ordinaire par âge



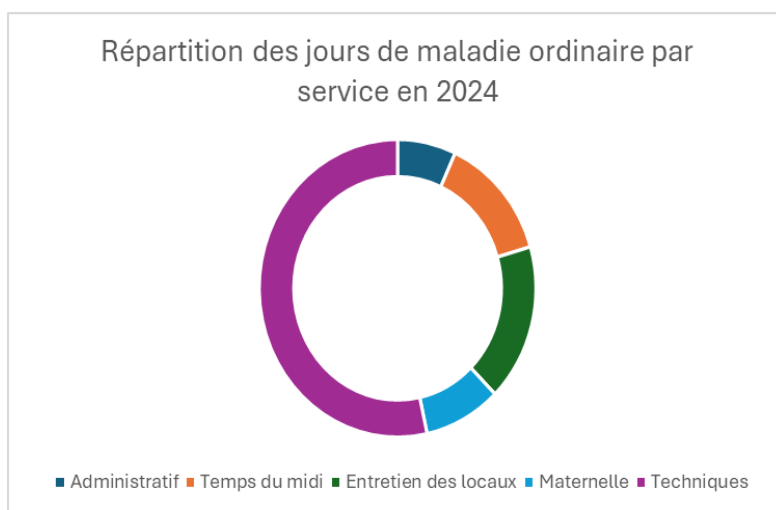
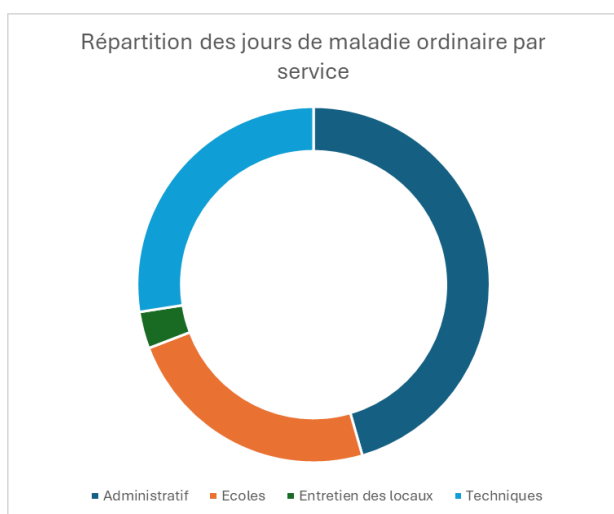
➔ la fréquence des arrêts pour maladie ordinaire par agent :

	1 arrêt	2 arrêts	3 arrêts	4 arrêts	Total par service
Administratif	2	1			3
Bibliothèque					0
Temps du midi	4				4
Entretien des locaux	3	1	1		5
PM					0
Maternelle	3				3
Techniques	1	1	1	2	5
Total	13	3	2	2	20



➔ **le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire par service :**

	1 arrêt	2 arrêts	3 arrêts	4 arrêts	Total par service
Administratif	16	6			22
Bibliothèque					0
Temps du midi	44				44
Entretien des locaux	12	23	20		55
PM					0
Maternelle	29				29
Techniques	2	5	28	137	172
	103	34	48	137	322



➔ Les jours de carence **en 2024** : 20 jours de carence entraînant une déduction sur la rémunération de 1214.42 euros soit 60.72 euros par jour de carence.

➔ Les jours de carence **en 2023** : 14 jours de carence entraînant une déduction sur la rémunération de 888.24 euros soit 63.44 euros par jour de carence.

➔ Un **temps partiel thérapeutique à mi-temps** d'une durée de trois mois en 2024

➔ En moyenne, **6.67** jours d'absence pour tout motif médical compressible par fonctionnaire en **2024**

➔ En moyenne, **15.5** jours d'absence pour tout motif médical compressible par fonctionnaire au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en **2023**

➔ Accident du travail

3 agents en 2024 contre 3 agents en 2023

Temps du midi	8 jours	Traumatisme crânien bénin
Maternelle	19 jours	Douleur au niveau des lombaires
Services techniques	5 jours	Traumatisme thoracique

4.47 accidents du travail pour 100 agents

3 accidents sans arrêt de travail concernent **les services techniques**

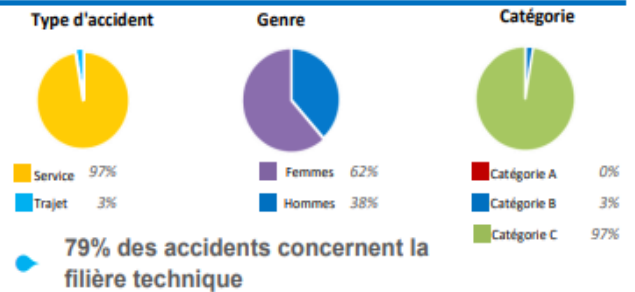
➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants – 2023

— Accidents du travail

• 91% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 22 jours d'absence consécutifs par accident du travail





Le taux d'absentéisme

$$\text{Calcul du taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

En pourcentage pour les fonctionnaires

	2020	2021	2022	2023	2024
Absences compressibles (maladie ordinaire + accident du travail)	2.14	3.16	3.26	2.70	1.83
Absences médicales (absences compressibles + longue maladie ...)	5.07	4.91	5.49	6.14	5.60
Absences globales (absences médicales + maternité paternité adoption + ASA)	10.16	8.94	5.59	6.71	5.60

➔ Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,24%	0,85%	3,77%	0,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,51%	0,85%	5,72%	0,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,97%	1,82%	6,26%	0,26%

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

Conditions de travail – hygiène et sécurité

➔ La collectivité a disposé d'un assistant de prévention sur une partie de l'année. La moyenne des communes sarthoises de la même strate est de 1 assistant de prévention par collectivité.

➔ FORMATION

11 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **1 080 €**

Coût par jour de formation : **98 €**

➔ Les dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail

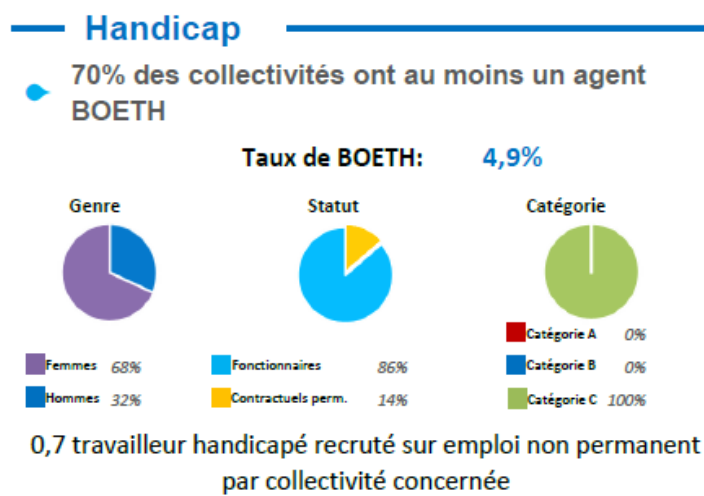
	2017	2019	2021	2022	2023	2024
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (Equipements de Protection Individuelle...)	11 976	8656	19037	13890	17018	12003

➔ Nous avons **cinq réunions du CST** sur des sujets divers sur l'année 2024.

➔ L'obligation d'emploi de personnes handicapées

La collectivité remplit l'obligation d'emploi de personnes handicapées. L'effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi 2024 est de 3 soit un taux d'emploi direct de 5.66%.

➔ Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2023



La rémunération



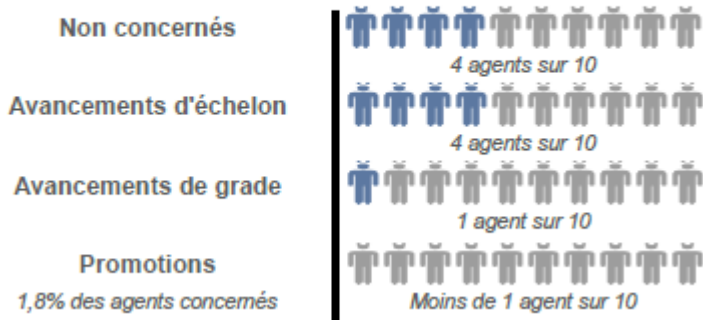
Avancements, promotions

➔ 60 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution en 2024

- 21 agents n'ont pas bénéficié d'avancement soit 3 agents sur 10,
- 25 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 5 agents sur 10,
- 6 agents ont bénéficié d'un avancement de grade soit 1 agent sur 10,
- 1 fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne soit moins d'un agent sur 10.

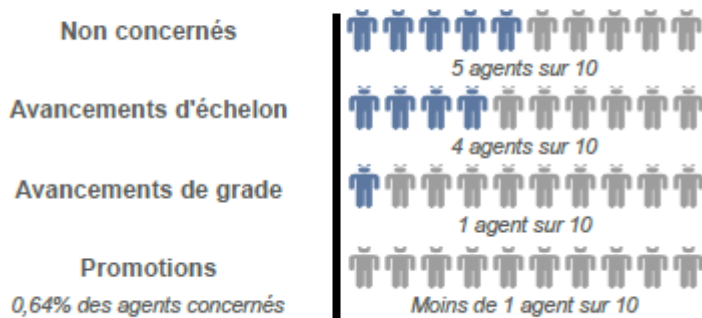
➔ Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2023

Avancements et promotions Nombre moyen d'agents concernés sur 10



➔ Au niveau des collectivités sarthoises de + 5000 habitants en 2023

Avancements et promotions Nombre moyen d'agents concernés sur 10



➔ Egalité « Femmes-Hommes »

Sur les 32 agents ayant bénéficié d'un avancement, nous avons :

- 19 femmes soit 59.37 %,
- 13 hommes soit 40.63 %.

Budget

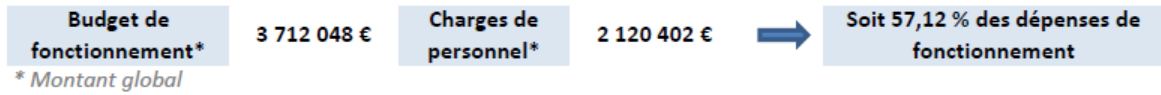
En 2024

➔ Les charges de personnel représentent 53,1 % des dépenses de fonctionnement



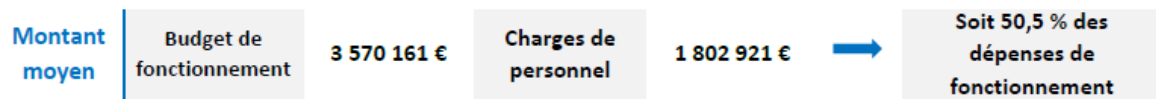
En 2023

➔ Les charges de personnel représentent 57,12 % des dépenses de fonctionnement



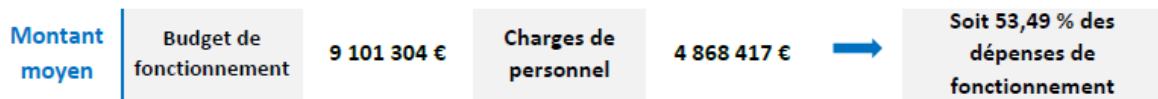
➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2023**

• Les charges de personnel représentent 50,5 % des dépenses de fonctionnement



➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de + 5000 habitants en 2023**

• Les charges de personnel représentent 53,49 % des dépenses de fonctionnement



Rémunération moyenne par équivalent temps plein des fonctionnaires

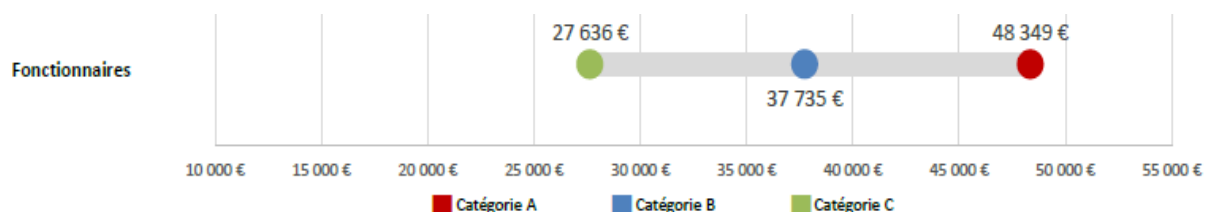
En 2024



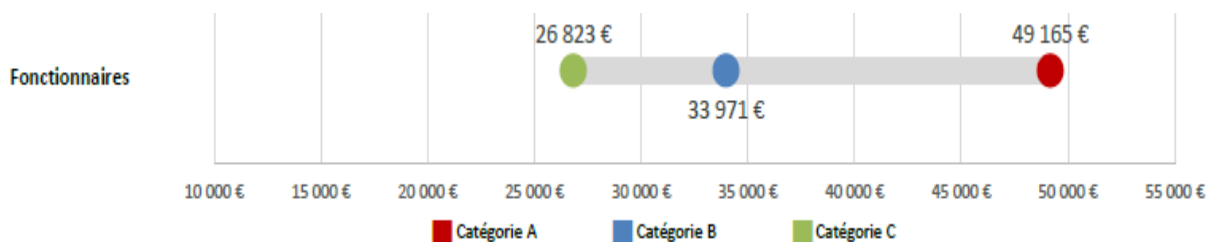
En 2023



➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2023**



➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de + 5000 habitants en 2023**



➔ **La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,53 %**

En 2023		En 2024	
Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,74%	Fonctionnaires	12,81%
Contractuels sur emplois permanents	6,50%	Contractuels sur emplois permanents	6,72%
Ensemble	10,59%	Ensemble	12,53%

➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de 3500 à 5000 habitants en 2023**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,63%
Contractuels sur emplois permanents	14,08%
Ensemble	14,58%

➔ **Au niveau des collectivités sarthoises de + 5000 habitants en 2023**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,00%
Contractuels sur emplois permanents	9,48%
Ensemble	11,61%

Instauration de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 a donné la possibilité aux collectivités d'instaurer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en vue de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux ayant perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 € sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le conseil municipal du 8 avril 2024 avait déterminé le montant forfaitaire de la prime dans le respect du barème et des montants plafonds fixés par décret, et les modalités de versement.

Cette prime était versée en une seule fois sur la paye de mai 2024. Elle était proratisée en fonction du temps de travail et la durée d'emploi. Les montants forfaitaires de la prime étaient les suivants :

Niveaux	Rémunération brute perçue au titre de la période de référence (du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023)	Montant de la prime pour un temps complet		
I	Inférieure ou égale à 23 700 €	400 €	30 agents pour un total de 6150 €	48 %
II	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	350 €	14 agents pour un total de 4850 €	22 %
III	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	300 €	6 agents pour un total de 1738 €	10 %
IV	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	250 €	0 agent	
V	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	200 €	6 agents pour un total de 1140 €	10 %
VI	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	175 €	0 agent	
VII	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	150 €	6 agents pour un total de 900 euros	10 %

Soit au total 16150 euros en brut chargé pour 62 agents.

Nombre d'agents bénéficiaires	Montant moyen	% plafond	Rémunération
98.5%	238 €	50%	+0.73%

Prime pouvoir d'achat

À fin juin 2024, **50 % des collectivités** de la base Observatoire Adelyce **ont versé la prime pouvoir d'achat** à 146 731 agents, pour un coût moyen de 438 € par ETP. Soit une sur deux. Sur l'échantillon total, **57 % d'agents** en ont bénéficié parmi les éligibles.

Lorsque les employeurs territoriaux ont fait le choix de verser la prime, **ils ont respecté à 87 % la hauteur des plafonds** institués pour la FPE et la FPH (de 300 € à 800 € selon le [décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023](#)). Il se dénote tout de même une exception pour les tranches basses de rémunération, tel que l'illustre le tableau ci-contre : les agents dont la rémunération est inférieure à 23 700 € ont reçu une prime moyenne de 616 €, là où le plafond se fixait à 800 €. Ceux dont la rémunération est comprise entre 23 700 € et 27 300 €, une prime moyenne de 544 €, là où le plafond s'établissait à 700 €.

Cette prime s'est révélée non négligeable puisqu'elle **représente un quart de l'augmentation** de la rémunération constatée au cours des 12 derniers mois. Elle permet au pouvoir d'achat d'augmenter deux mois plus tôt que si elle n'avait pas existé.

On peut ainsi considérer que la prime pouvoir d'achat exceptionnelle a été efficace, en nuanciant tout de même qu'elle est arrivée trop tardivement au regard de la baisse que connaît désormais l'inflation depuis son pic l'été dernier.

Tranche de rémunération	Montant maximum de la PPA	Montant moyen perçu	% des agents ayant perçu la PPA
Inférieure à 23 700 €	800 €	616 €	50 %
De 23 700 € à 27 300 €	700 €	544 €	55 %
De 27 300 € à 29 160 €	600 €	495 €	59 %
De 29 160 € à 30 840 €	500 €	438 €	60 %
De 30 840 € à 32 280 €	400 €	377 €	59 %
De 32 280 € à 33 600 €	350 €	333 €	58 %
De 33 600 € à 39 000 €	300 €	289 €	59 %
Supérieure à 39 000 €	0 €	352 €	10 %

Nombre d'agents bénéficiaires

57 %

Montant moyen

430 €

% / plafond

87 %

Rémunération

+5,29 %

Chiffres basés sur l'analyse des rémunérations de 754 structures représentant 146 731 agents bénéficiaires sur la période de juillet 2022 à juin 2024

Lors de la séance plénière du C.S.F.P.T. du 12 février, la D.G.C.L. a présenté son bilan. Sur un échantillon de 7 725 collectivités et établissements publics recensés, 4 633 collectivités et établissements publics ont voté pour instaurer cette prime. Soit 60 % d'entre elles. ⁽¹⁾ Voici le détail :

	Nombre	Echantillon	% panel	Nombre de délibérations favorables	% de délibérations favorables
Communes	34 935	5 105	15%	3 336	65%
Etablissements publics	9 884	2 540	26%	1 250	49%
Départements	101	69	68%	37	54%
Régions	18	11	61%	10	91%

Plus précisément :

- 14 % des communes, 8 % des EP, 6 % des départements et 20 % des régions ont choisi de ne pas l'attribuer aux agents percevant une rémunération comprise entre 33 600 et 39 000 euros ;
- 58 % des communes, 53 % des EP, 67 % des départements et 60 % des régions ont voté le montant plafond pour les agents percevant une rémunération inférieure à 23 700 euros,
- 10 % des communes, 14 % des EP, 8 % des départements ont préféré la verser à l'ensemble des agents à la moitié des plafonds (aucune région).

Les raisons du non-versement

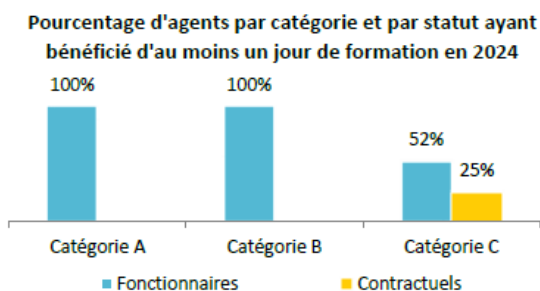
Quelques jours plus tôt, le [baromètre HoRHizons 2025](#) développait lui aussi le sujet et expliquait les choix des employeurs territoriaux. L'étude comptabilise pour sa part 69,8 % des collectivités répondantes ayant versé à leurs agents la PPA. Celles ayant fait le choix de ne pas le faire (30,2 %) évoquent comme principales raisons :

- le manque de ressources financières (37,4 %) ;
- le déploiement d'autres actions de compensation (23 %) ;
- la non-nécessité de cette prime au regard des dispositifs existants (18,2 %) ;
- sa non-pertinence (19,6 %).

Les formations

En 2024

- En 2024, 53,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



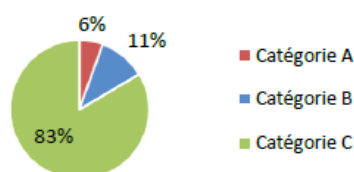
- 17 741 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	25 %

- 109 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



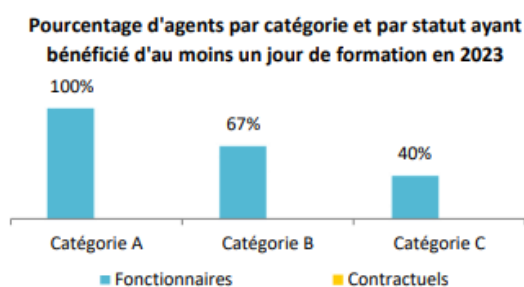
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

En 2023

- En 2023, 37,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



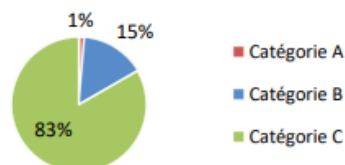
- 17 450 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	17 %

- 72 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

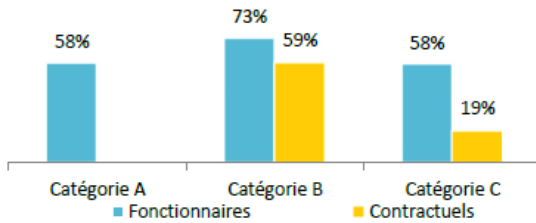
Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	93%
Autres organismes	7%

➔ Commune sarthoise de 3500 à 5000 habitants

En 2023, 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
56% des femmes et 53% des hommes

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

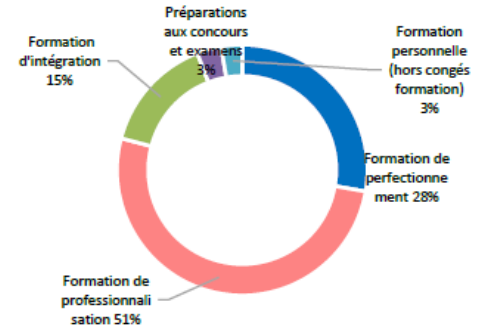


Le budget médian consacré à la formation est de 16 374 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	28%
Frais de déplacement	7%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

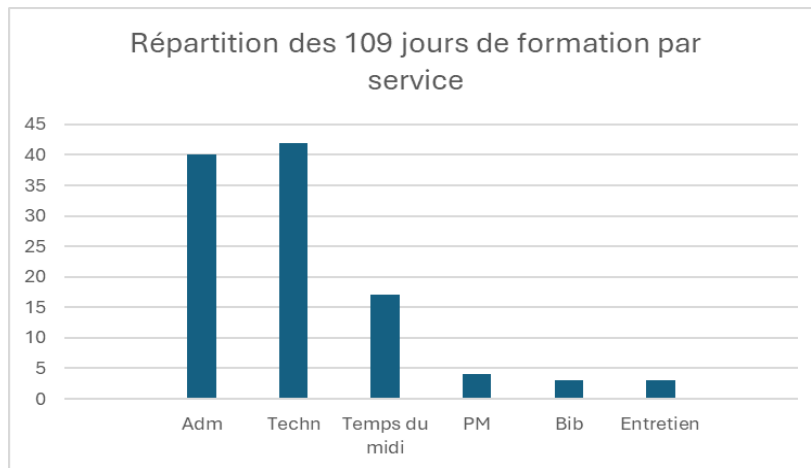
> 2 jours par agent



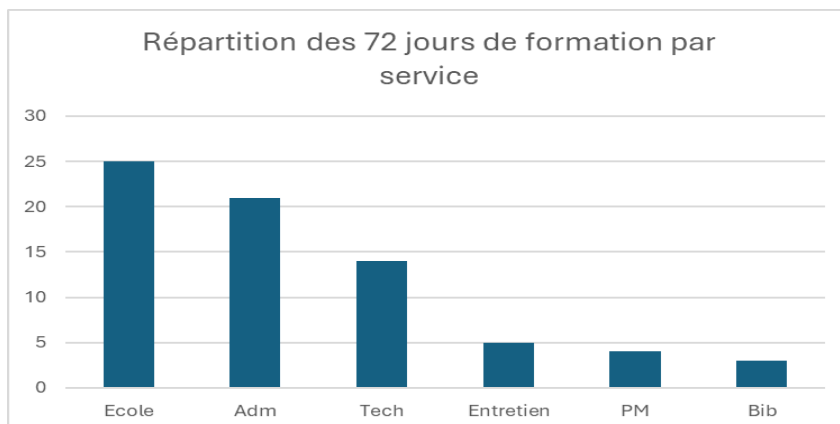
Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	30%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	7%
Collectivité	1%

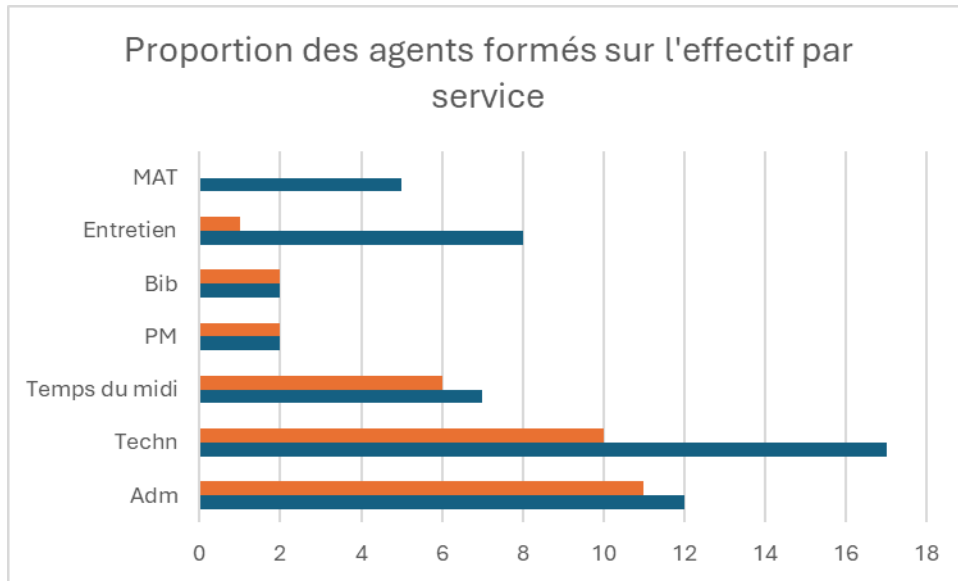
En 2024



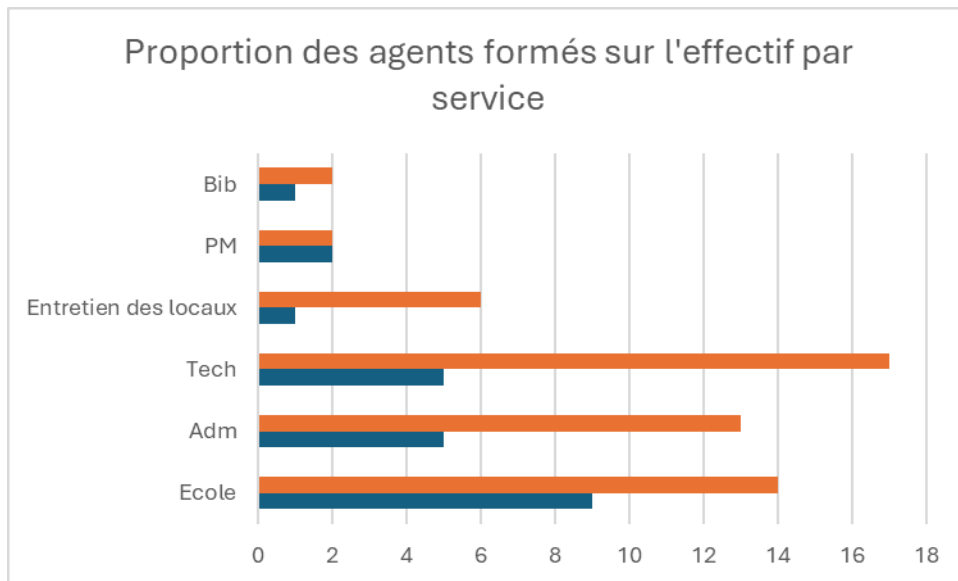
En 2023



En 2024



En 2023



L'action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Depuis juillet 2015, la participation aux contrats de prévoyance s'applique dans notre collectivité. Un sondage auprès des agents avait permis de connaître leurs attentes. Sur 63 questionnaires distribués, seulement 38 nous étaient revenus soit 60% **un peu plus de la moitié des agents**.

Pour les 38 agents sondés, ils étaient intéressés par une participation financière :

- Pour les **deux projets** à 55.26%
- Et en deuxième position pour la garantie maintien de salaire à 36.84%.

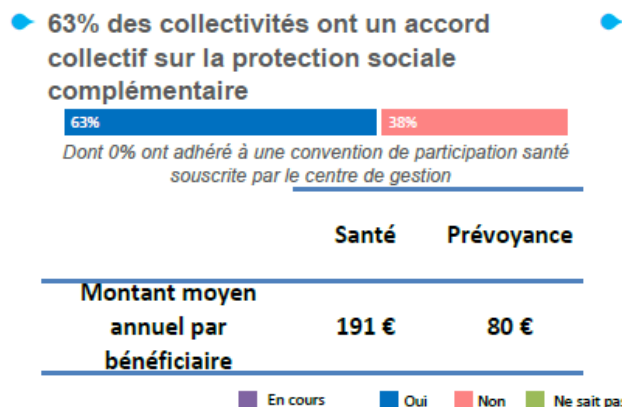
Si les deux projets ne sont pas réalisables, **70.59%** souhaitent en priorité que la **garantie maintien de salaire** soit financée.

La participation sur l'année 2024 se chiffre à 7637.61 euros soit un montant moyen annuel par agent **de 141 euros**.

Commune de + de 3500 à 5000 habitants



Commune de + de 5000 habitants



➔ La collectivité a versé également une **subvention à l'amicale des employés communaux** de **5066.34 euros (49.67 ETP)** soit un montant moyen annuel par agent de **102 euros**.

➔ Le bilan des prestations CNAS sur l'année 2024

La collectivité adhère **au CNAS**. La cotisation se chiffre à **16 523 euros** sur l'année 2024 soit un montant moyen annuel par agent de **182 euros**. Les agents communaux ont bénéficié de 14 601.82 euros (14 185 euros en 2023) de prestations sur l'année 2024 soit un taux d'utilisation de 88.65 % (89 % en 2023)



En 2024

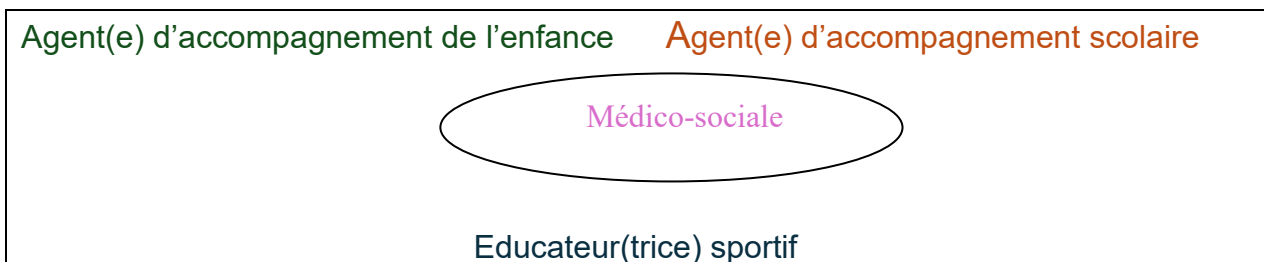
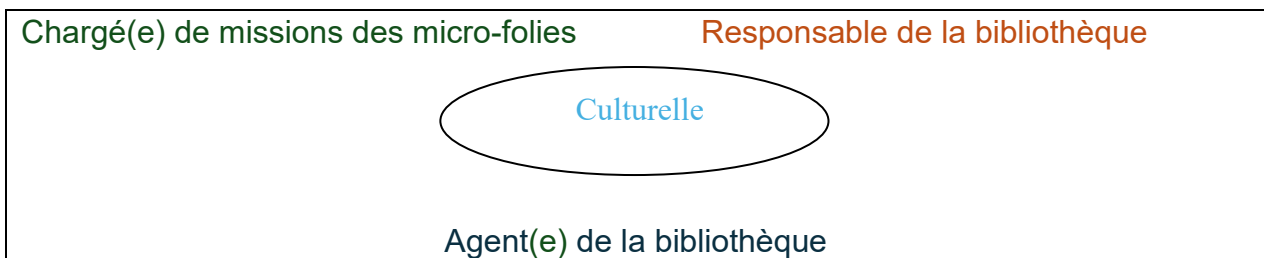
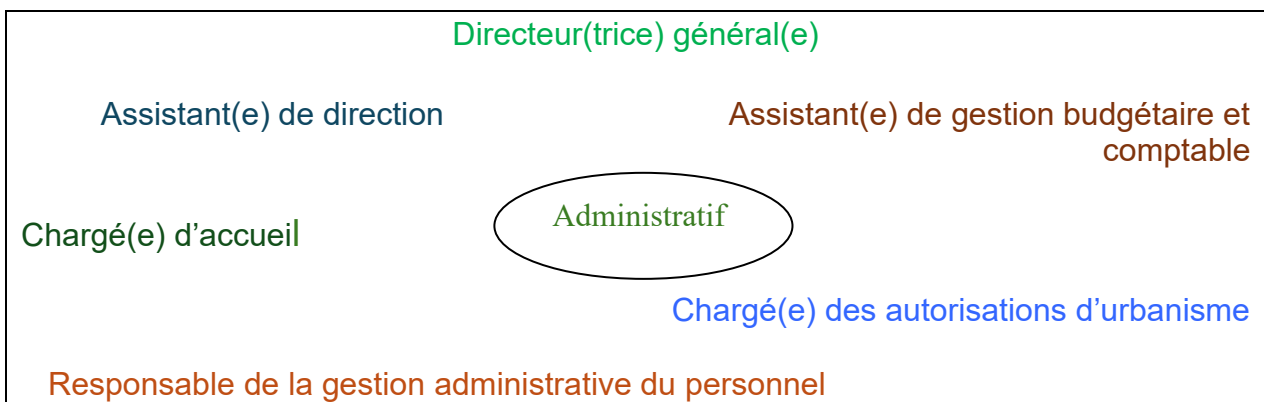
Prestation	Nombre d'utilisateurs	Nombre prestations	Montant prestations	Tous les avantages	Montant indirect	Montant URSSAF CSG	Total montants
☐ AIDES	26	76	6 795,56 €		39,52 €	285,05 €	7 120,13 €
☐ BILLETTERIE	22	105	1 877,25 €	855,42 €	25,20 €		2 757,87 €
☐ ECOUTE SOCIALE	1	1			2,49 €		2,49 €
☐ PECV	21	23	2 700,00 €		172,96 €		2 872,96 €
☐ PRETS	1	1	353,23 €			37,21 €	390,44 €
☐ RENSEIGNEMENT JURIDIQUE	1	1			6,06 €	1,32 €	7,38 €
☐ VOYAGISTE	9	10	599,61 €	850,94 €			1 450,55 €
Total	44	217	12 325,65 €	1 706,36 €	246,23 €	323,58 €	14 601,82 €

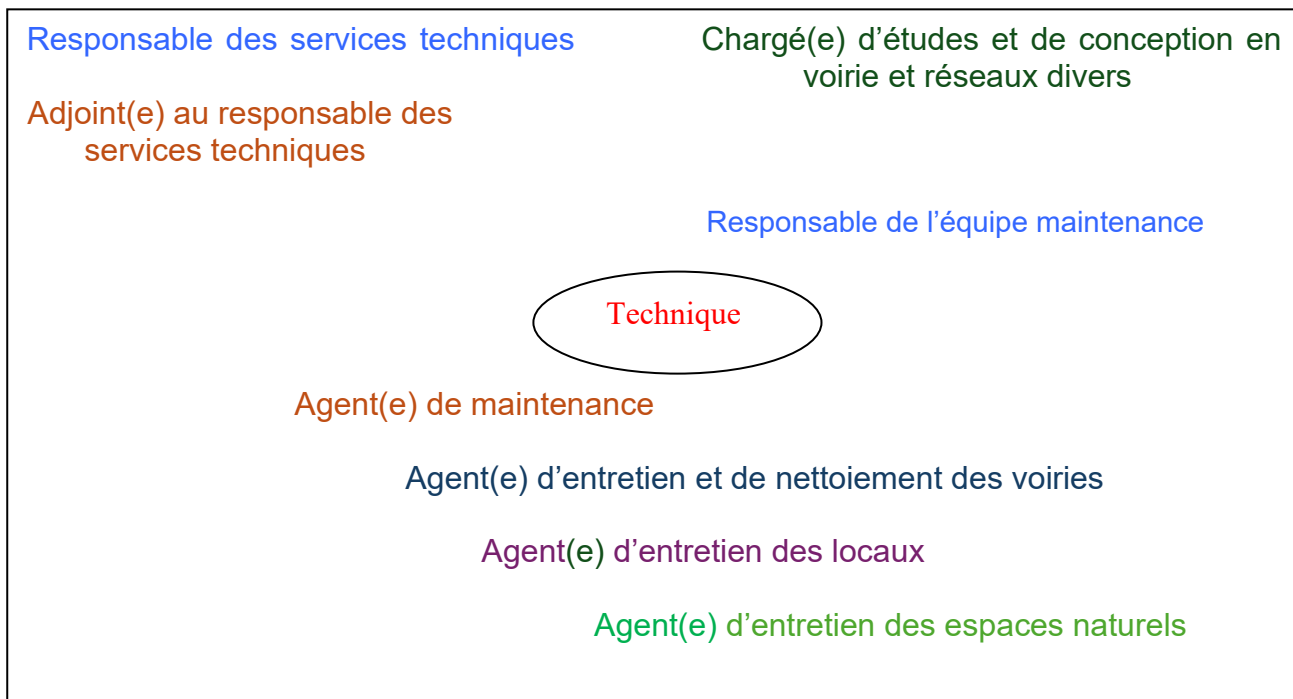
En 2023

Prestation	Nombre d'utilisateurs	Nombre prestations	Montant prestations	Tous les avantages	Montant indirect	Montant URSSAF CSG	Total montants
☐ AIDES	24	78	5 189,00 €		32,19 €	299,81 €	5 521,00 €
☐ AVANTAGE	2	2	0,00 €	18,95 €	17,40 €		36,35 €
☐ BILLETTERIE	21	93	1 244,20 €	615,52 €	24,18 €		1 883,90 €
☐ CHEQUE BONIFIE	2	3	74,00 €	0,00 €	6,95 €		80,95 €
☐ PECV	23	23	2 740,00 €		290,72 €		3 030,72 €
☐ PRETS	2	2	1 383,54 €			307,23 €	1 690,77 €
☐ RENSEIGNEMENT JURIDIQUE	1	1	6,13 €			1,32 €	7,45 €
☐ VOYAGISTE	6	8	805,65 €	1 128,98 €			1 934,63 €
Total	42	210	11 442,52 €	1 763,45 €	371,44 €	608,36 €	14 185,77 €

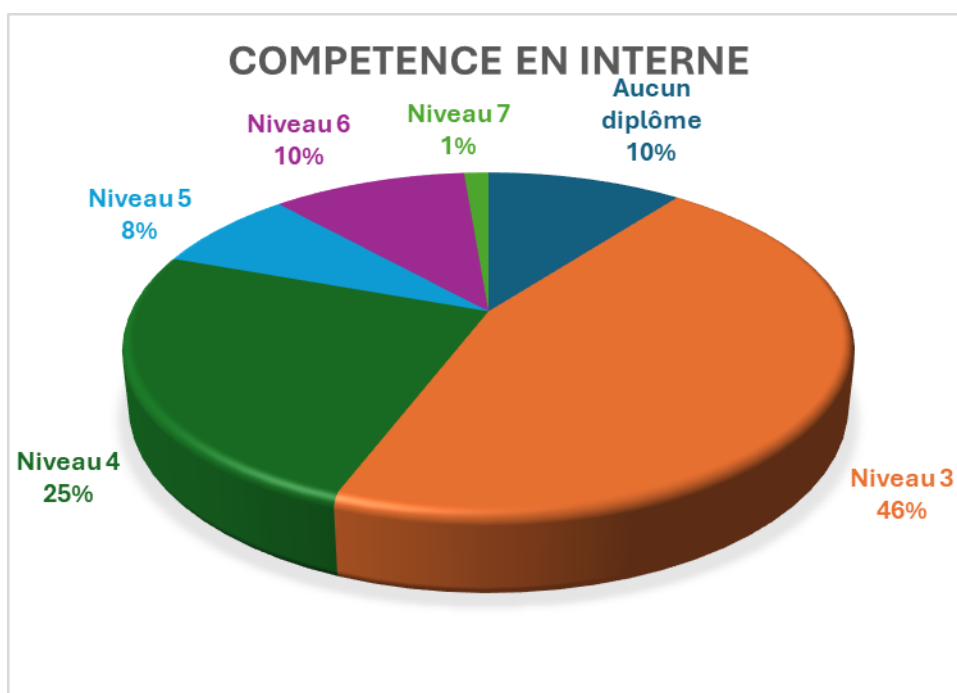
Gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences

➔ Cartographie des emplois de la collectivité (base répertoire des métiers du CNFPT)





➔ Les compétences



Niveau 3 (CAP, BEP ou diplôme de niveau équivalent, DNB, brevet des collèges, BEPC)

Niveau 4 (baccalauréat, brevet professionnel dont baccalauréat général ou technologique, baccalauréat professionnel ou diplôme équivalent)

Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, diplôme de la santé ou du social de niveau bac+2 ou diplôme équivalent)

Niveau 6 (licence, licence professionnelle, maîtrise, master 1 ou diplôme bac+3 ou bac+4)

Niveau 7 (Master, DEA, DESS, diplôme de grande école de niveau bac+5, doctorat de santé)

