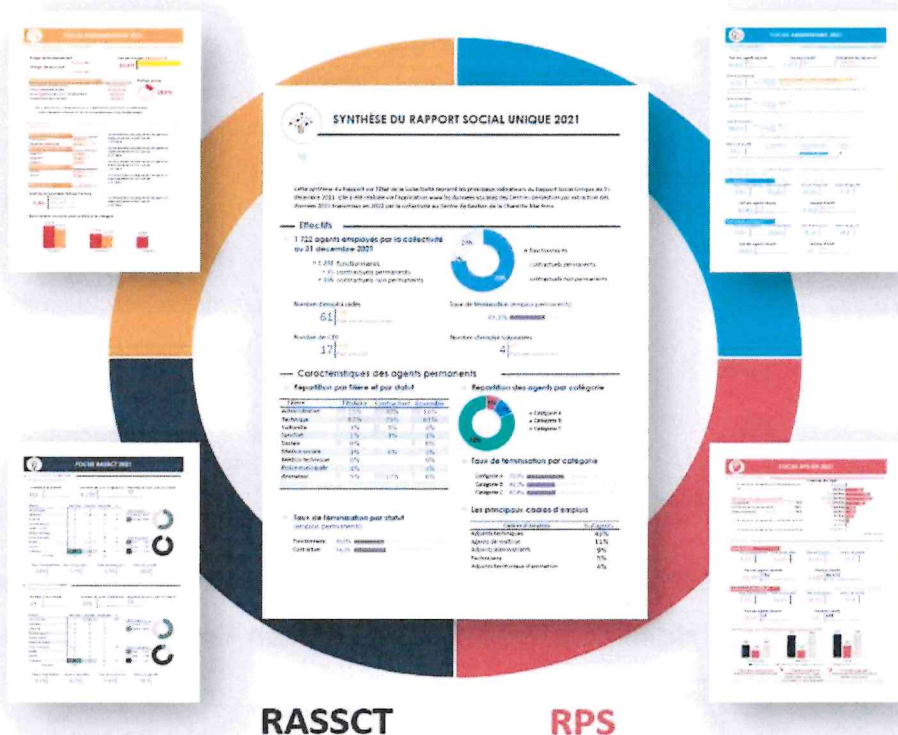


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE D'AUDRUICQ

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 10/06/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



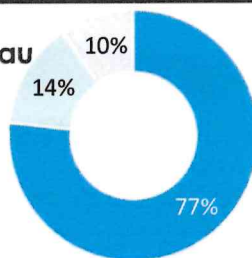
COMMUNE D'AUDRUICQ

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

➔ 73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 56 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

2 | 3%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

56,1%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

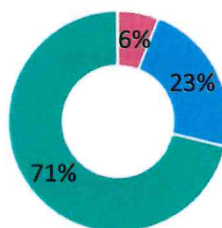
5 | 7%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	10%	18%
Technique	43%	30%	41%
Culturelle	7%	60%	15%
Sociale	7%		6%
Médico-sociale	2%		2%
Police municipale	5%		5%
Animation	16%		14%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 75,0%
Catégorie B 40,0%
Catégorie C 59,6%

➔ Taux de féminisation par statut
(emplois permanents)

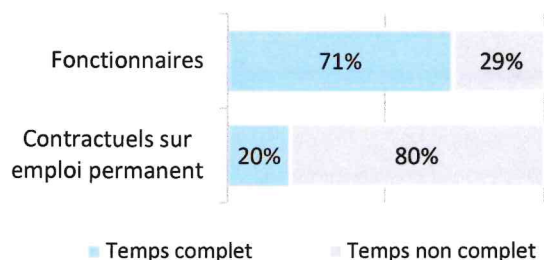
Fonctionnaire 57,1%
Contractuel 50,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

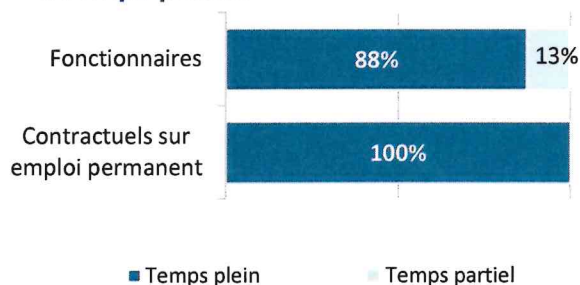
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Assistants d'enseignement artistique	11%
Adjoints administratifs	11%
Agents de police municipale	5%

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
Animation	55,6%	Culturelle	100,0%
Culturelle	50,0%	Technique	66,7%
Administrative	27,3%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	26,3%

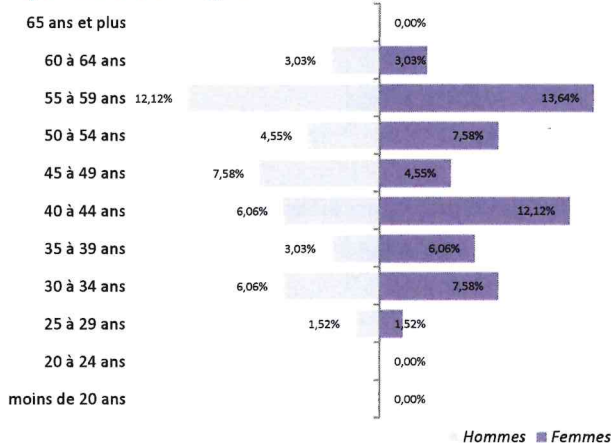
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,5
Contractuels sur emploi permanent	39,5
Emplois permanents	47,1

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

60,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	52,6
> Contractuels sur emploi permanent	3,8
> Contractuels sur emploi non permanent	3,7

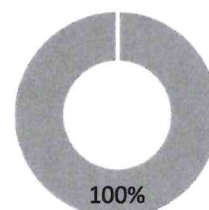
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,6
Catégorie B	8,8
Catégorie C	43,0

Positions particulières

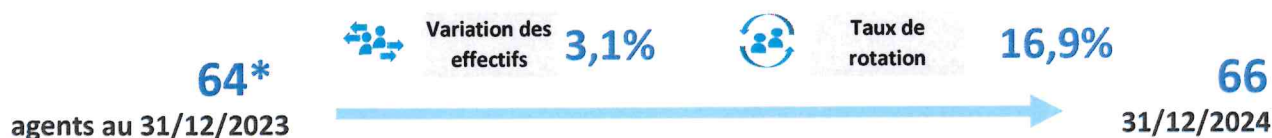
4,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

10 départs ↻

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Départ à la retraite	20%
Mise en disponibilité sur demande	20%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	

12 arrivées ↻

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	67%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	25%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,0%

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

Part des agents avec avancement de grade

7,1%

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

Part des agents avec promotion interne*

3,6%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	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)

-

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 50% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 452 772 €	Charges de personnel*	2 712 600 €	➔	Soit 49,75 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 465 539 €
	Primes 234 953 €
	SFT* 16 388 €
	HSC 38 410 €
	NBI* 11 144 €
1 766 434 €	

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	43 242 €	-	31 476 €	-
Animation	-	-	s	-	24 695 €	s
Culturelle	-	-	46 854 €	s	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	s	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	30 712 €	-
Sociale	s	-	-	-	s	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	-	s	-	25 489 €	s
Moyenne toute filière	52 189 €	s	40 072 €	s	26 736 €	24 477 €

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 13,3 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	12,29%
Contractuels sur emploi permanent	23,81%
Emplois permanents	13,30%

- ➔ 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
- ➔ 1 751,25 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

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Hommes					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 125 €	427 €	4%	s	s		s	s		-	-	
Catégorie B	5 508 €	440 €	7%	7 892 €	268 €	3%	s	s		-	-	
Catégorie C	1 784 €	319 €	15%	1 335 €	317 €	19%	s	s		-	-	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 17,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 0,4 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)	4,85%	0,11%	4,13%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,10%	0,11%	6,89%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,69%	0,16%	8,24%	0,00%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

41,1 % des agents de la collectivité ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

4 accidents du travail déclarés

6,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

28 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

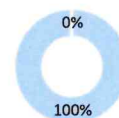
50% des accidents du travail concernent la filière Police municipale

Type d'accident



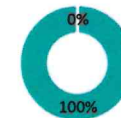
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



Police municipale Technique

Handicap

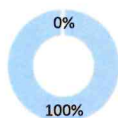
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

2 3,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

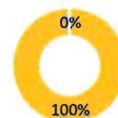
Genre

Femmes
Hommes



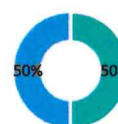
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 12 073 €

Formations 0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 12 073 €

- 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 ✓

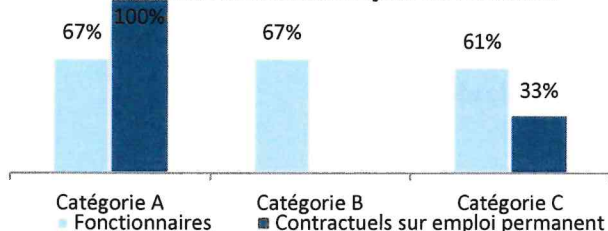
Formation

- ➔ 56% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 70,3%

Hommes 37,9%

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

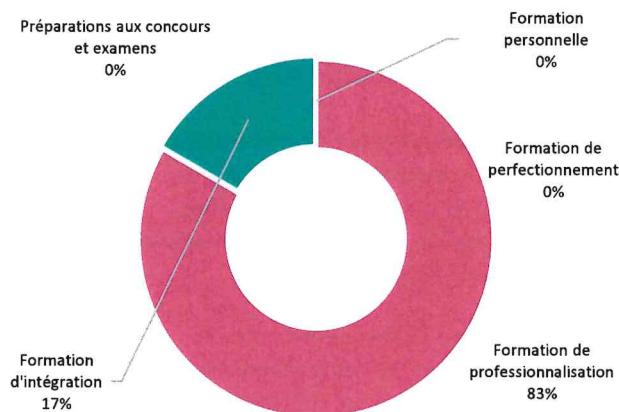


Le budget consacré à la formation est de 49 266 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	68,6%
Autres organismes	23,6%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	2,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	5,1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	65,8%
Autres organismes	22,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	11,7%

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	380 €	96 €
Nombre de bénéficiaires	33	47

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	4
CAP	3
CCP	2

Précisions méthodologiques

1 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

2 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 : <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 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 : juin 2025

Version 1