

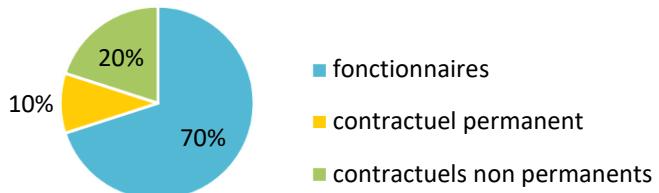
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE LUXEUIL LES BAINS

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 de Haute-Saône.

Effectifs

10 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 7 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents



Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

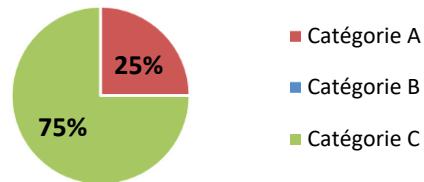
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

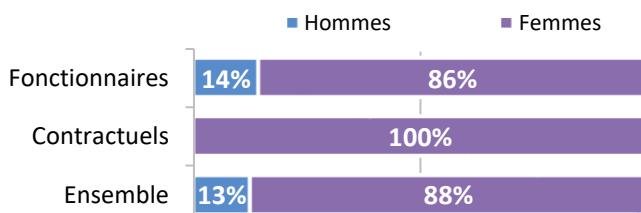
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative		100%	13%
Technique	57%		50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	29%		25%
Police			
Incendie			
Animation	14%		13%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

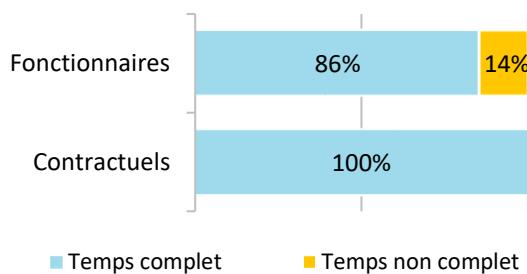


Les principaux cadres d'emplois

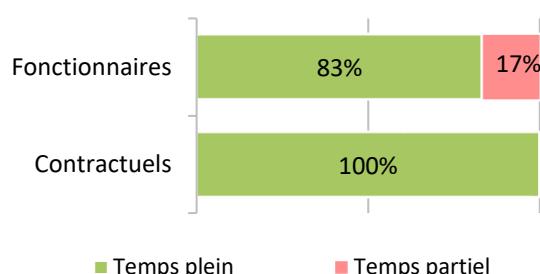
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Attachés	13%
Assistants socio-éducatifs	13%
Agents sociaux	13%
Adjoints d'animation	13%

— 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



► La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	50%	

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

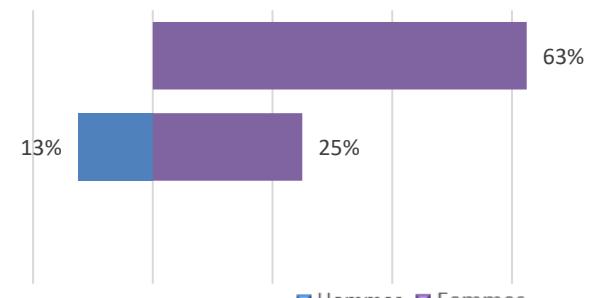
0% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,79
Contractuel permanent	de 35 à 40
Ensemble des permanents	50,00
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	47,50

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

► 8,72 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 6,48 fonctionnaires
- > 1,00 contractuel permanent
- > 1,24 contractuel non permanent

15 870 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
11 agents	8 agents
	¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	⬇	-75,0%
Ensemble	⬇	-27,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants 100%

- Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- Un avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 49,65 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	807 295 €	Charges de personnel*	400 855 €	Soit 49,65 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	212 199 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	27 379 €	
IFSE :	23 421 €	25 688 €
CIA :	1 748 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	194 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 519 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	2 895 €	

► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative		S				
Technique					26 343 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	S					S
Police						
Incendie						
Animation					S	
Toutes filières	S	S			26 335 €	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,9 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,52%
Contractuels sur emplois permanents	21,10%
Ensemble	12,90%

- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ 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			Femmes		Hommes				
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	S	S					S	S				
Catégorie B												
Catégorie C	2 252 €	200 €	8%	S	S							

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 25,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,74%	1,37%	4,32%	1,23%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,08%	1,37%	6,37%	1,23%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,08%	1,37%	6,37%	1,23%

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 ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

► 1 seul accident du travail déclaré au total en 2024

> 1 accident du travail pour 10 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

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 dispose 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

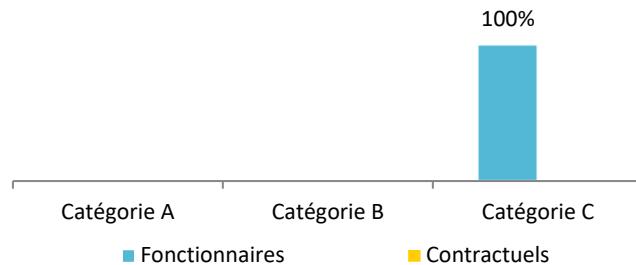
Dernière mise à jour :

2024

Formation

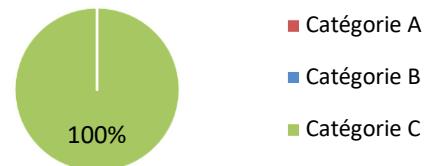
► En 2024, 75,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



► 6 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 :
> 0,8 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

Montants annuels

Prévoyance

Montant global des participations

720 €

Montant moyen par bénéficiaire

120 €

- 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

► Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

— Précisions méthodologiques —

► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 :

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 permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.