



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



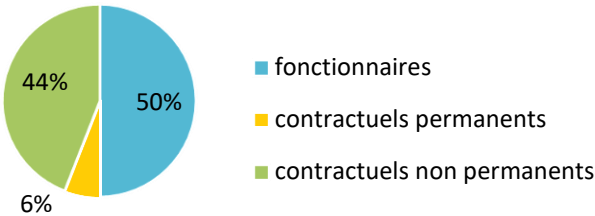
## COMMUNE DE MAGNE

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 des Deux-Sèvres.

### Effectifs

#### ➔ 34 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 17 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

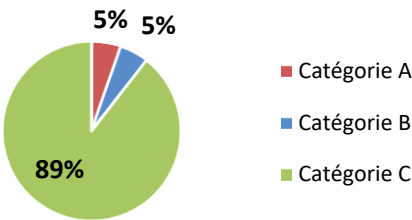
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

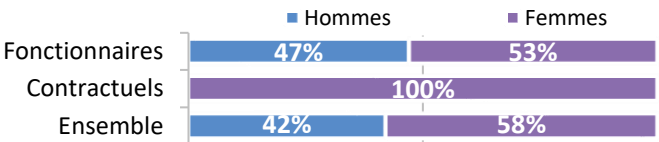
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	50%	16%
Technique	65%	50%	63%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	24%		21%
Total	100%	100%	100%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

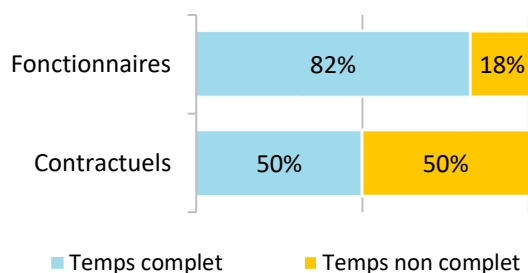


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

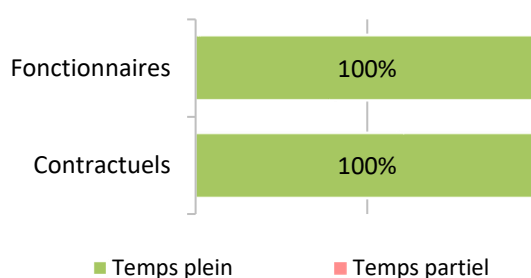
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	53%
Adjointes d'animation	21%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	5%
Rédacteurs	5%

## 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



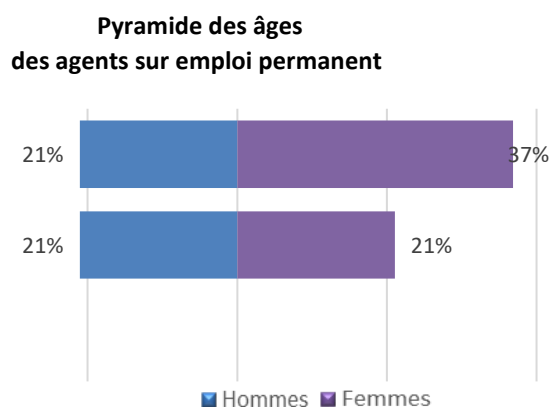
### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	3 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Technique	9%	100%
Animation	50%	

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,44	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,61</b>	
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	39,83	



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 27,63 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 18,09 fonctionnaires
- > 1,21 contractuel permanent
- > 8,33 contractuels non permanents

50 287 heures travaillées rémunérées en 2024

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	17,30 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et 4 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
23 agents	19 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-15,0%
Contractuels	↘	-33,3%
Ensemble	↘	-17,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mise en disponibilité	25%
Licenciement	25%

➔ 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

➔ 5 avancements d'échelon et un avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 40,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 841 241 €	Charges de personnel*	1 140 987 €	➔	Soit 40,16 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---------------------------------------------

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	539 828 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	68 645 €		196 790 €
IFSE :	50 832 €		
CIA :	6 375 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 081 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 938 €		
SFT (titulaire uniquement) :	3 591 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ 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		s	s
Technique					25 382 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					24 477 €	
Toutes filières	s		s		25 301 €	s

\*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 12,72 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	13,47%	➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	1,18%	➔ 410,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	12,72%	➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
		➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi 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										
Catégorie B	s	s										
Catégorie C	1 148 €	260 €	18%	2 120 €	408 €	16%	s					

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 28,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,96%	0,00%	5,34%	2,41%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,90%	0,00%	7,07%	2,41%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,90%	0,00%	7,07%	2,52%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ Une 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

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 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 ne dispose pas 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.

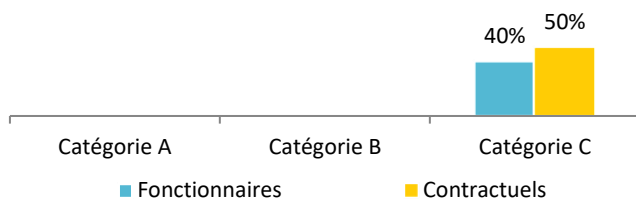
### 1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 140 179 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

- ➔ En 2024, 36,8% 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



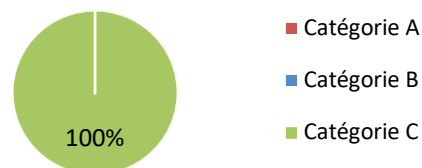
- ➔ 8 524 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Autres organismes	26 %

- ➔ 60 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 :  
> 3,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	37%
Autres organismes	63%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	1 680 €
Montant moyen par bénéficiaire	84 €

## 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.



**DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION**

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.

Date de publication : novembre 2025

Version 1