

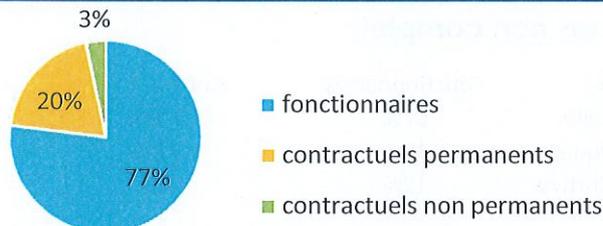
COMMUNE DE PASSY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 264 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 203 fonctionnaires
- > 52 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

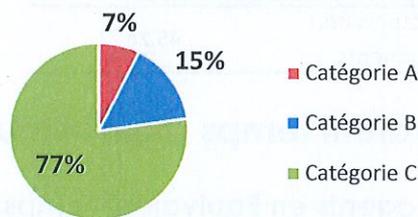
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 28 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

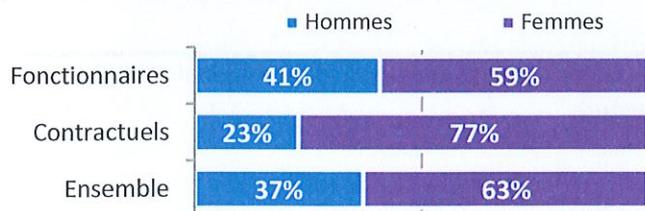
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	6%	17%
Technique	54%	40%	51%
Culturelle	3%	8%	4%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	14%	15%	14%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	5%	29%	10%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

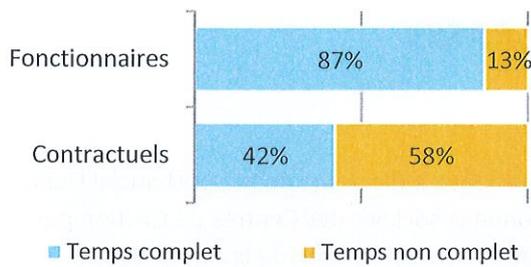


➔ Les principaux cadres d'emplois

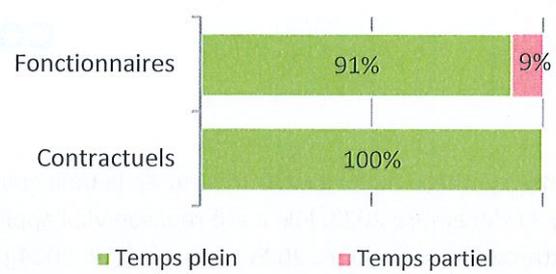
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	9%
Agents de maîtrise	9%
Agents sociaux	7%

— 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
Culturelle	67%	100%
Technique	15%	52%
Administrative	12%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

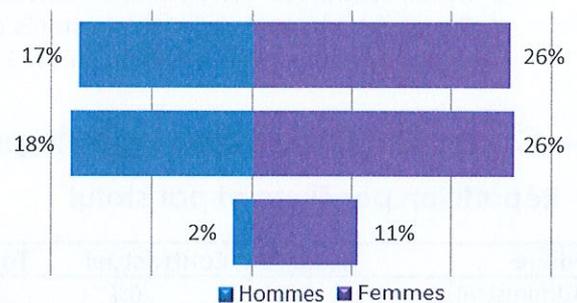
0% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,30	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,19	
Ensemble des permanents	45,85	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	45,28	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 236,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 189,48 fonctionnaires
- > 34,43 contractuels permanents
- > 13,05 contractuels non permanents

431 267 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	16,70 ETPR
Catégorie B	34,57 ETPR
Catégorie C	172,64 ETPR

— Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 25 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

Mouvements

➔ En 2023, 59 arrivées d'agents permanents et 66 départs

12 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
262 agents	255 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	0,5%
Contractuels	↘	-13,3%
Ensemble	↘	-2,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Mise en disponibilité	17%
Démission	17%
Départ à la retraite	9%
Mutation	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	64%
Voie de mutation	15%
Réintégration et retour	10%
Recrutement direct	8%
Remplacements (contractuels)	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 4 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

➔ 92 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 52,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	18 631 832 €	Charges de personnel*	9 815 099 €	➔	Soit 52,68 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 775 928 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	319 781 €
Primes et indemnités versées :	938 997 €		
IFSE :	542 577 €		
CIA :	62 011 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	131 270 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	40 803 €		
Supplément familial de traitement :	40 460 €		
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	52 878 €	s	33 483 €	28 877 €	27 546 €	
Technique	s		38 870 €	39 295 €	28 184 €	26 672 €
Culturelle	s		34 289 €	s		
Sportive			40 040 €	s		
Médico-sociale	40 615 €	s	27 023 €	s	25 419 €	23 427 €
Police			s		38 601 €	
Incendie						
Animation			s		26 235 €	36 223 €
Toutes filières	47 677 €	35 512 €	35 008 €	32 946 €	27 978 €	27 927 €

*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 13,86 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,39%
Contractuels sur emplois permanents	10,87%
Ensemble	13,86%

- ➔ 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
- ➔ 8451 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 90 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	5 557 €	578 €	9%	10 048 €	642 €	6%	6 795 €	468 €	6%			
Catégorie B	2 508 €	333 €	12%	5 593 €	403 €	7%	3 816 €	282 €	7%	4 126 €	196 €	5%
Catégorie C	1 424 €	273 €	16%	2 104 €	232 €	10%	1 087 €	66 €	6%	1 638 €	151 €	8%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 21,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,75%	2,26%	4,24%	1,19%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,88%	2,26%	5,14%	1,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,93%	2,26%	5,98%	1,19%

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)

➔ 28,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 18 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 6,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 28 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité (un conseiller de prévention)

➔ **FORMATION**
12 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

14 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 93 % sont fonctionnaires*

⇒ 71 % sont en catégorie C*

⇒ 1 468 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 36 620 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

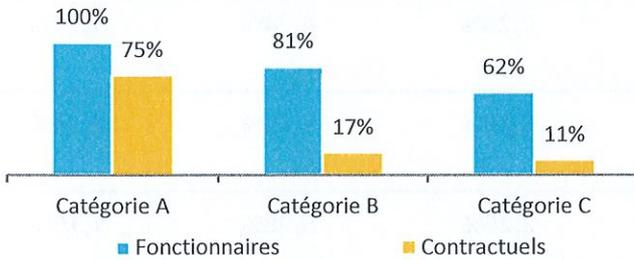
Dernière mise à jour : 2022

Formation

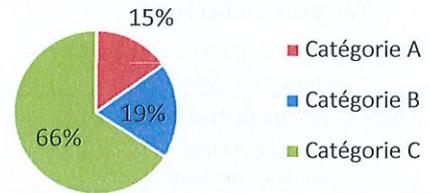
➔ En 2023, 57,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 472 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 116 352 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Frais de déplacement	20 %
Autres organismes	30 %

Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	14%
Interne à la collectivité	86%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

15 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
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 : août 2024

Version 1

