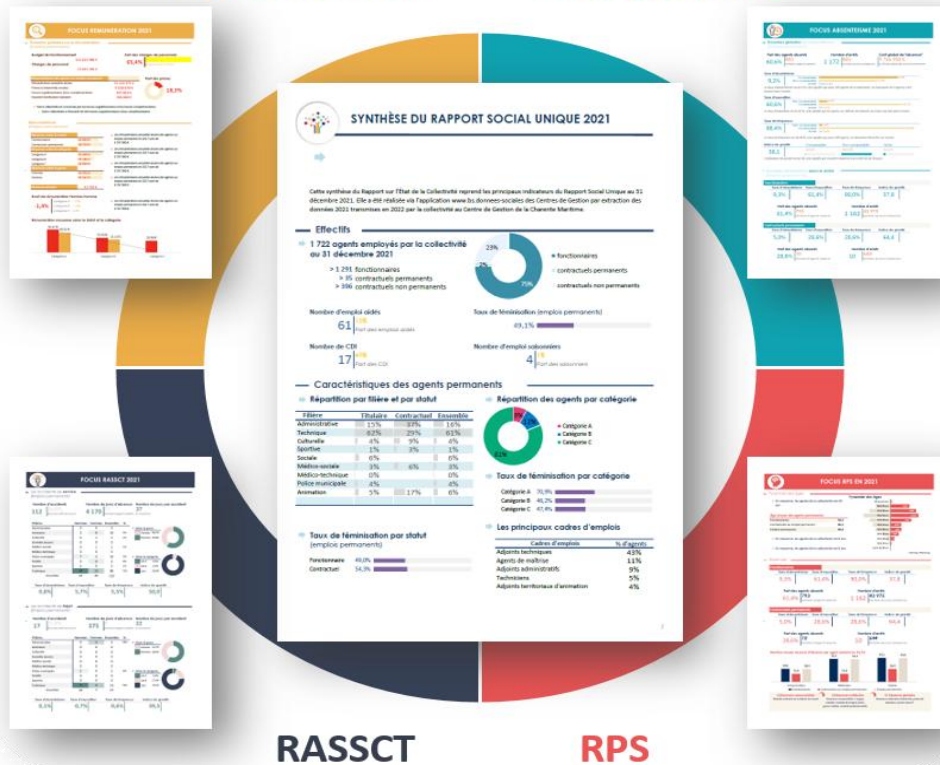


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE D AMILLY

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



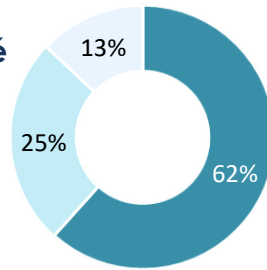
COMMUNE D'AMILLY

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 Loiret.

Effectifs

➔ 308 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 190 fonctionnaires
- > 78 contractuels permanents
- > 40 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Nombre de CDI

9 | 12%
Part des CDI (tous contrats)

Taux de féminisation (emplois permanents)

71,3%

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

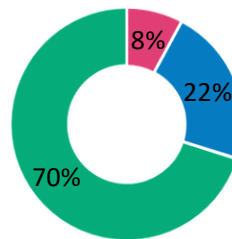
17 | 6%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	20%	21%	20%
Technique	36%	19%	31%
Culturelle	9%	17%	11%
Sportive	2%	4%	3%
Sociale	10%	3%	8%
Médico-sociale	2%	4%	3%
Police municipale	2%		1%
Animation	19%	33%	23%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 76,2%

Catégorie B 49,2%

Catégorie C 77,7%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 74,7%

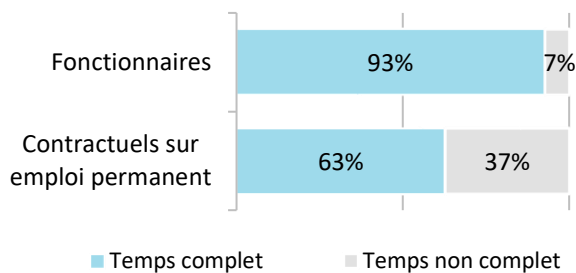
Contractuel 62,8%

➔ Les principaux cadres d'emplois

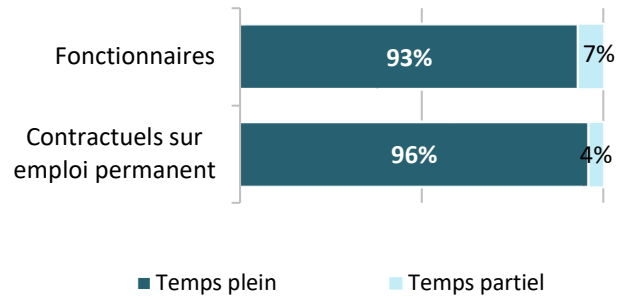
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	22%
Adjoints territoriaux d'animation	22%
Adjoints administratifs	12%
ASEM	7%
Assistants d'enseignement artistique	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



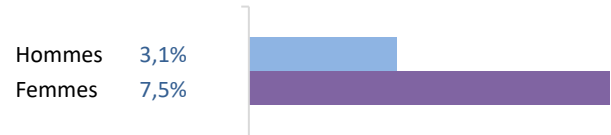
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	29,4%	Animation	88,5%
Animation	16,7%	Culturelle	38,5%
Technique	4,4%	Médico-sociale	33,3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



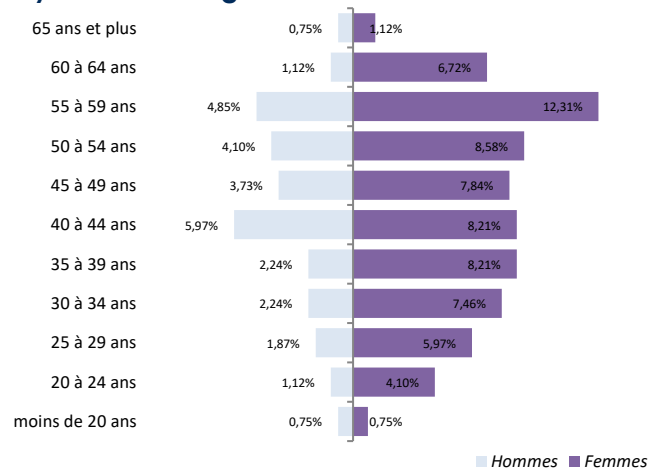
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,3
Contractuels sur emploi permanent	38,9
Emplois permanents	44,9

➔ Pyramide des âges

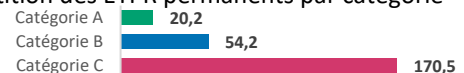


Équivalent temps plein rémunéré

➔ 266,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	185,1
> Contractuels sur emploi permanent	59,8
> Contractuels sur emploi non permanent	21,2

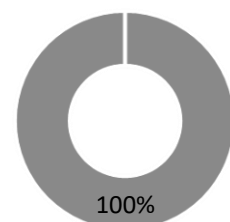
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

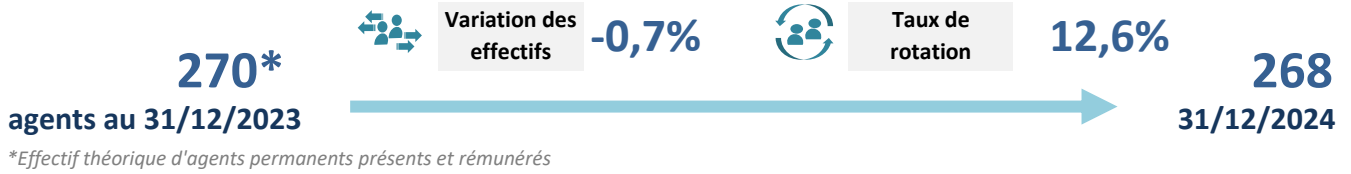
2,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



35 départs

33 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	57%
Départ à la retraite	11%
Mise en disponibilité sur demande	11%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	6%
Congé parental	3%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	94%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	3%
Voie de mutation	3%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

45,3%

Part des agents avec avancement de grade

7,9%

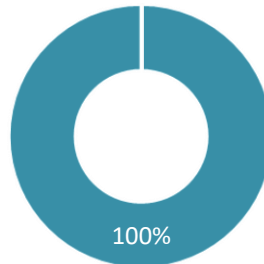
Part des agents avec promotion interne*

3,7%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	18 434 242 €	Charges de personnel*	12 205 830 €	➔	Soit 66,21 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	7 496 598 €	Rémunération statutaire	6 031 878 €
		Primes	1 219 485 €
		SFT*	56 045 €
		HSC	144 076 €
		NBI*	45 114 €

**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	51 117 €	41 588 €	37 233 €	31 844 €	30 751 €	25 631 €
Animation	-	-	33 378 €	s	26 756 €	24 213 €
Culturelle	49 190 €	31 064 €	35 794 €	28 217 €	24 726 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	s	28 699 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	33 243 €	-
Sociale	s	s	-	-	28 167 €	-
Sportive	-	-	38 214 €	28 856 €	-	-
Technique	s	-	33 461 €	35 924 €	28 703 €	24 395 €
Moyenne toute filière	55 122 €	36 232 €	35 103 €	30 977 €	28 639 €	24 451 €

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 16,27 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	16,01%
Contractuels sur emploi permanent	17,12%
Emplois permanents	16,27%

- ➔ 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
- ➔ 6 907,10 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
- ➔ Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

➔ 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	6 013 €	270 €	4%	12 070 €	190 €	2%	4 335 €	165 €	4%	3 387 €	266 €	7%
Catégorie B	3 152 €	130 €	4%	3 390 €	136 €	4%	3 859 €	83 €	2%	3 353 €	110 €	3%
Catégorie C	1 507 €	129 €	8%	2 825 €	134 €	5%	1 088 €	96 €	8%	1 168 €	72 €	6%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 13,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 9,7 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)	3,78%	2,65%	3,45%	1,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,82%	3,35%	5,10%	1,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,70%	4,60%	6,09%	2,05%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

➔ 41,88 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 18 accidents du travail déclarés

6,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

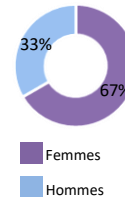
42 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 44% des accidents du travail concernent la filière Technique

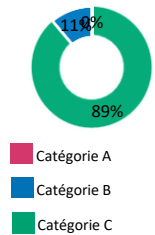
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière



■ Technique ■ Animation ■ Police municipale ■ Administrative ■ ■ ■ ■

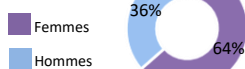
Handicap

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

11 | 4,1% Part des BOETH sur emploi permanent

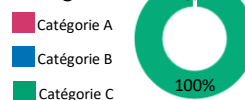
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 19 032 €

Formations	1 720 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	17 312 €

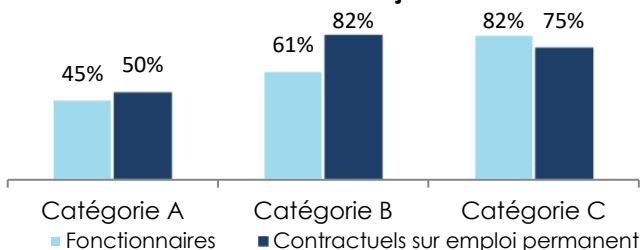
- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✓
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR) ✗
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

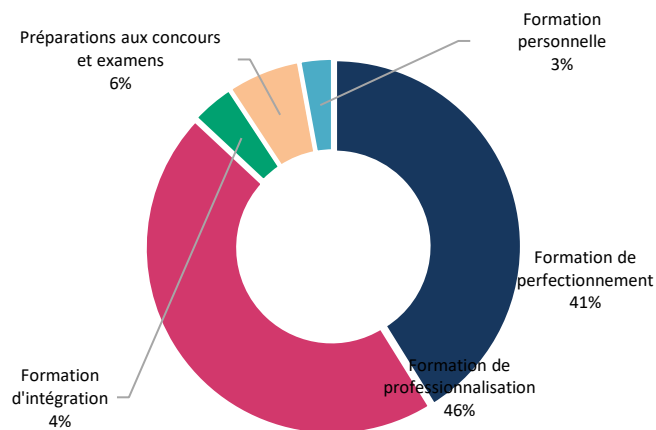
➔ 76% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 71,2% Hommes 87,0%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **117 641 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	66,8%
Autres organismes	11,0%
Formation des apprentis	18,8%
Frais de déplacement	2,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,8%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	54,2%
Autres organismes	29,6%
Collectivité	14,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	139 €	53 €
Nombre de bénéficiaires	124	6

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	3
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules 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

²Formules 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 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 : décembre 2025

Version 1