



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

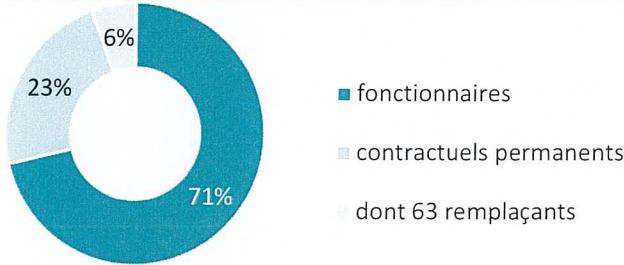
CA DU PAYS DE SAINT-OMER

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

→ 633 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 452 fonctionnaires
- > 146 contractuels permanents
dont 63 remplaçants
- > 35 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI

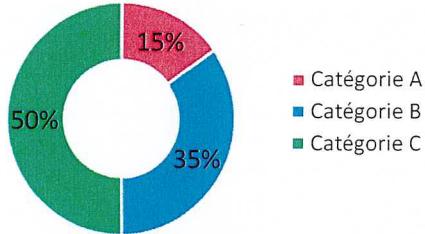


Caractéristiques des agents permanents

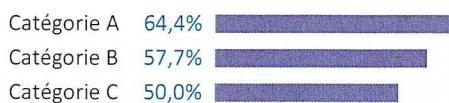
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	19%	26%
Technique	40%	31%	38%
Culturelle	17%	32%	21%
Sportive	2%	1%	1%
Sociale	7%	13%	8%
Médico-sociale	4%	2%	4%
Police municipale	0%		0%
Animation	1%	3%	2%

→ Répartition des agents par catégorie



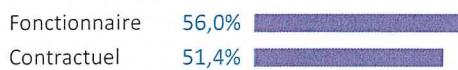
→ Taux de féminisation par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois

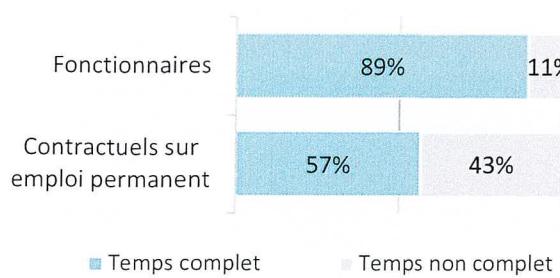
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Assistants d'enseignement artistique	15%
Adjoints administratifs	14%
Rédacteurs	7%
Techniciens	6%

→ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

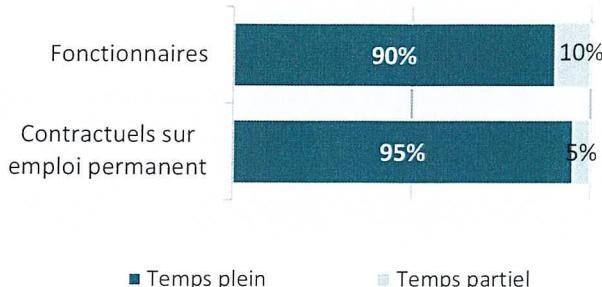


— Temps de travail des agents permanents

➡ 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
Sociale	29,0%	Sociale	84,2%
Culturelle	20,3%	Culturelle	56,5%
Technique	8,8%	Technique	40,0%

➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



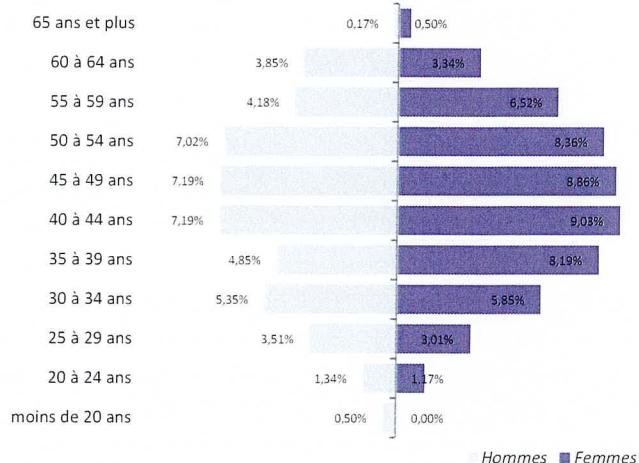
— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	38,0
Emplois permanents	44,7

➡ Pyramide des âges

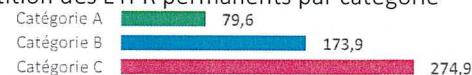


— Équivalent temps plein rémunéré

➡ 555,2 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	424,6
> Contractuels sur emploi permanent	103,7
> Contractuels sur emploi non permanent	26,9

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Mouvements

Evolution des effectifs permanents

601 agents

agents au 31/12/2023

*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

29 départs



Principaux motifs (départs nets)

Départ à la retraite	31%
Mutation (changement de collectivité)	17%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	14%
Mise en disponibilité sur demande	10%
Congé parental	7%

598 agents

agents au 31/12/2024

26 arrivées



Principaux motifs (arrivées nettes)

Retours ou réintégrations	50%
Voie de mutation	29%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	8%
Intégration directe	4%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

44,2%

Part des agents avec avancement de grade

32 agents

Part des agents avec promotion interne*

3 agents

*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

8 agents lauréats d'un concours nommés (agents déjà fonctionnaires)

1 agent lauréat d'un examen professionnel nommé (agent déjà fonctionnaire)

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 40% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	69 507 989 €	Charges de personnel*	28 073 156 €	Soit 40,39 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,89 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	22,04%
Contractuels sur emploi permanent	15,59%
Emplois permanents	20,89%

- ⇒ 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
- ⇒ 7 718,25 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

Absences

En moyenne, 16,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 5,8 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)	4,58%	1,60%	3,85%	5,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,98%	1,60%	6,42%	5,73%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,90%	2,06%	7,23%	6,86%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

Accidents du travail

32 accidents du travail déclarés

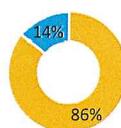
9 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

57% des accidents du travail concernent la filière Technique

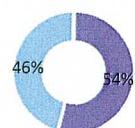
Filière



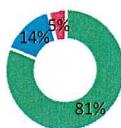
Type d'accident



Genre



Catégorie

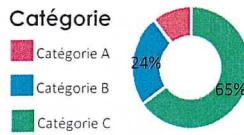
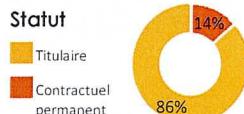
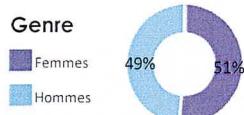


Handicap

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

37 | 6,2%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

184 176 €

Formations 3 429

180 747

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

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 ✓

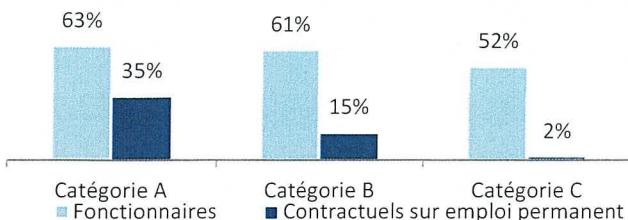
Formation

45% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 52,1%

Hommes 37,4%

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

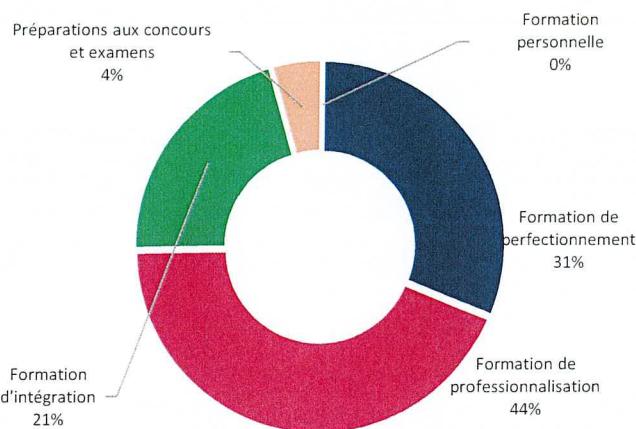
257 135 €

dont 51 360 euros consacrés à des actions dans les services CRD

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	73,8%
Autres organismes	26,2%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

→ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	73,5%
Autres organismes	26,5%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

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	307 €	167 €
Nombre de bénéficiaires	348	313

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%

Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

— 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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**

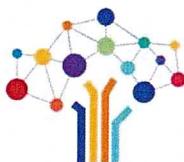
* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)

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 —

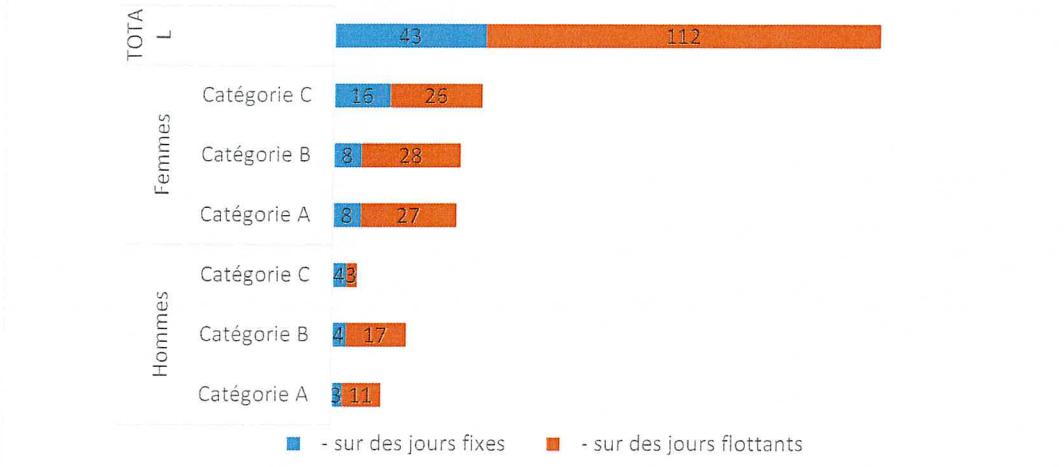
Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs 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.

MODALITE D'EXERCICE DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL

Nombre d'agents autorisés à télétravailler



Nombre d'agents autorisés à travailler

