



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le 19/12/2025
ID : 048-200006930-20251217-2025_100-DE



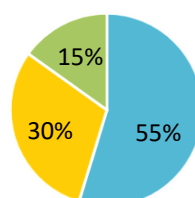
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU HAUT ALLIER

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 la Lozère.

Effectifs

➔ 53 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 29 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

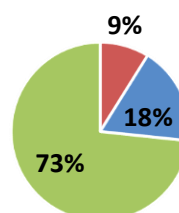
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

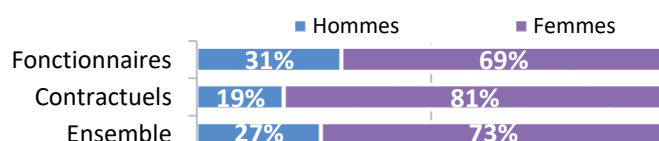
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	19%	20%
Technique	38%	25%	33%
Culturelle	10%	6%	9%
Sportive	7%	6%	7%
Médico-sociale	14%		9%
Police			
Incendie			
Animation	10%	44%	22%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

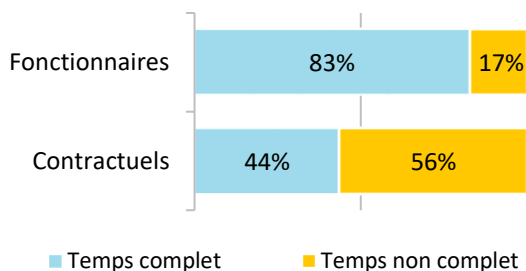


➔ Les principaux cadres d'emplois

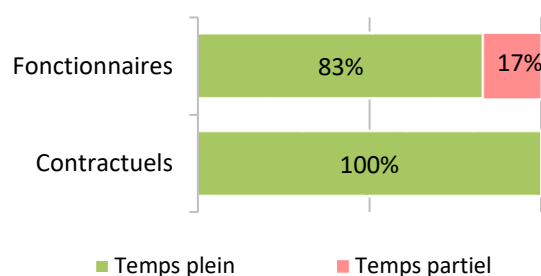
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	22%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints du patrimoine	7%
Educateurs des APS	7%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	27%	100%
Animation	0%	57%
Administrative	17%	33%
Culturelle	17%	33%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

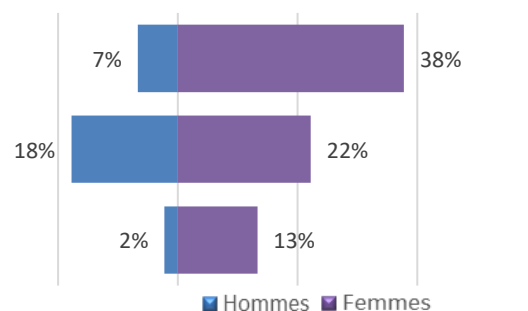
0% des hommes à temps partiel
 17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,67	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,25	
Ensemble des permanents	45,39	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	40,00	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

➔ 40,15 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 24,73 fonctionnaires
- > 12,40 contractuels permanents
- > 3,02 contractuels non permanents

73 073 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,66 ETPR
Catégorie B	6,93 ETPR
Catégorie C	24,54 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2024, 19 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
31 agents	45 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	7,4%
Contractuels	↗	300,0%
Ensemble	↗	45,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	80%
Départ à la retraite	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	63%
Arrivées de contractuels	21%
Recrutement direct	11%
Transfert de compétence	5%

* 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

➔ 11 avancements 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 39,28 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 871 601 €	Charges de personnel*	1 913 456 €	➔	Soit 39,28 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 172 771 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	148 841 €	104 782 €
IFSE :	133 717 €	
CIA :	0 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 825 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 414 €	
Supplément familial de traitement :	6 945 €	
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		29 972 €	s
Technique		s	s		28 694 €	s
Culturelle				s	25 144 €	
Sportive			36 713 €	s		
Médico-sociale	41 430 €		s			
Police						
Incendie						
Animation				s	28 974 €	23 990 €
Toutes filières	48 383 €	43 215 €	38 666 €	29 839 €	28 553 €	23 586 €

*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 12,69 %

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	14,46%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	8,43%	➔ 1209,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	12,69%	➔ 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	5 789 €			s						s		
Catégorie B	6 350 €			s			s			s		
Catégorie C	2 876 €			1 519 €			702 €			s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 22 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)	6,04%	1,16%	4,30%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,04%	1,16%	4,30%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,51%	5,14%	7,96%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

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.

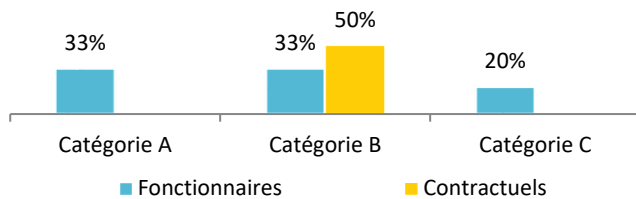
4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 2 316 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 17,8% 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



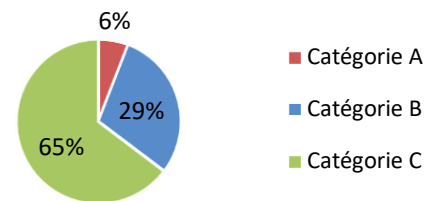
- ➔ 15 375 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Frais de déplacement	25 %
Autres organismes	8 %

- ➔ 17 jours de formation ont été 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 :

> 0,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	59%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 310 €	1 678 €
Montant moyen par bénéficiaire	105 €	84 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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.

Date de publication : novembre 2025

Version 1