



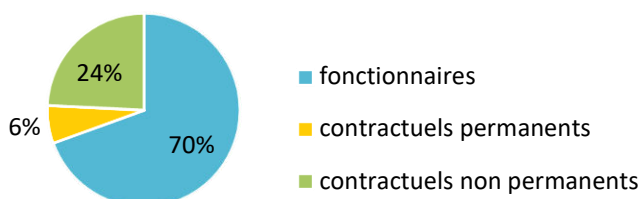
## COMMUNE DE CONDE-EN-NORMANDIE

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 du Calvados.

### Effectifs

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

- > 89 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 31 contractuels non permanents



#### ➔ 4 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

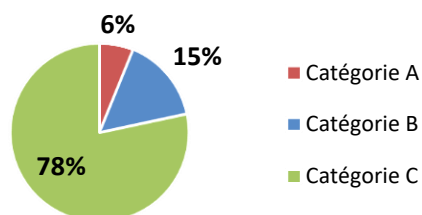
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 90 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

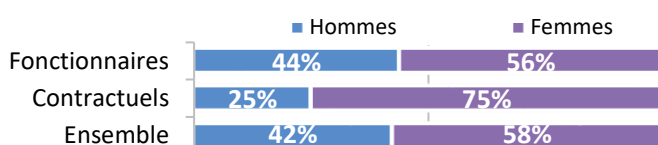
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	38%	22%
Technique	58%	38%	57%
Culturelle	9%		8%
Sportive	4%	13%	5%
Médico-sociale	3%	13%	4%
Police			
Incendie			
Animation	4%		4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

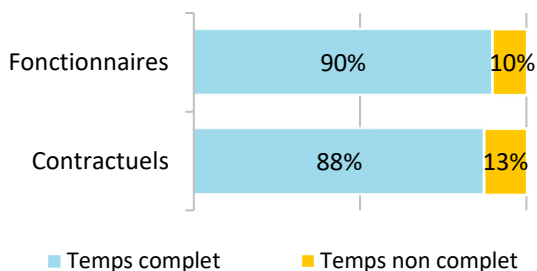


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

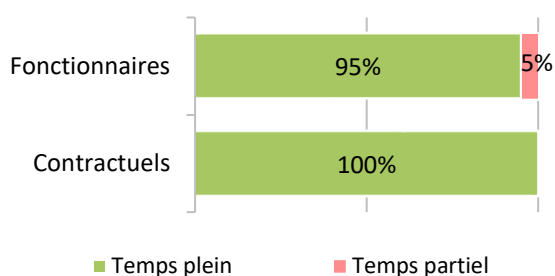
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	12%
Rédacteurs	7%
Adjoints du patrimoine	6%
Agents de maîtrise	4%

## 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	9 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Administrative	17%	33%
Culturelle	13%	0%
Technique	10%	0%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

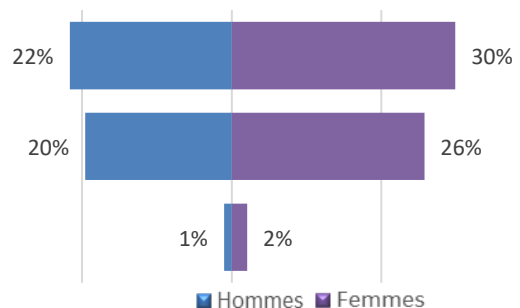
5% des hommes à temps partiel  
4% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,97	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,00	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,56</b>	
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	38,79	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 111,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > **83,80** fonctionnaires
- > **6,77** contractuels permanents
- > **20,68** contractuels non permanents

202 475 heures travaillées rémunérées en 2024

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,00 ETPR
Catégorie B	14,01 ETPR
Catégorie C	70,56 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2024, 3 arrivées d'agents permanents et 6 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
100 agents	97 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➡	-27,3%
<b>Ensemble</b>	➡	<b>-3,0%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	33%
Mutation	17%
Démission	17%
Fin de contrats dont remplaçants	17%
Décès	17%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	67%
Voie de mutation	33%

\* 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

### ➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

### ➔ 23 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune 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	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 53,10 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	9 044 022 €	<b>Charges de personnel*</b>	4 803 080 €	➔	<b>Soit 53,10 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	-------------	------------------------------	-------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 688 170 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>502 308 €</b>
Primes et indemnités versées :	357 301 €		
IFSE :	314 041 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	14 491 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 165 €		
SFT (titulaire uniquement) :	23 047 €		
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	38 109 €		29 243 €	s
Technique		s			27 325 €	s
Culturelle	s		s		27 389 €	
Sportive			30 876 €	s	s	
Médico-sociale	29 838 €			s	s	
Police						
Incendie						
Animation			s		26 914 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>40 238 €</b>	<b>53 772 €</b>	<b>34 854 €</b>	<b>s</b>	<b>27 734 €</b>	<b>24 988 €</b>

\*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 13,29 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,85%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,18%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,29%</b>

- ⇒ 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
- ⇒ 838,29 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 159,67 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec 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	7 053 €									s		
Catégorie B	7 524 €			4 448 €			s			s		
Catégorie C	2 668 €			2 970 €			1 650 €					

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

## Absences

➔ En moyenne, 33,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 36,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,48%	9,45%	6,73%	1,50%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,21%	9,93%	9,27%	1,50%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,32%	9,97%	9,37%	1,51%

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)

➔ 38,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 10,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 63 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

Tous les agents (sauf 4 sapeurs-pompiers), ont suivi la formation aux gestes qui sauvent.

36 formations (habilitations et formations obligatoires) ont été suivies

➔ **DÉPENSES**

12 620 € ont été dépensés pour les formations de sécurité et habilitations obligatoires

➔ **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.

**10 travailleurs handicapés**

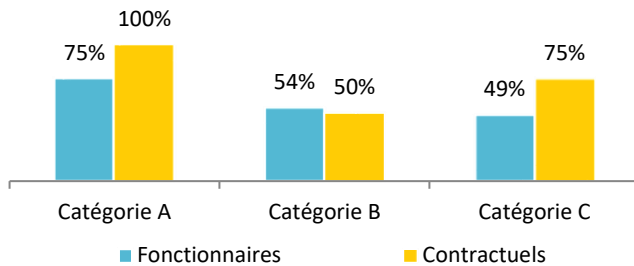
- ⇒ 9 travailleurs handicapés employés sur un emploi permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé employé sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C\*

559 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

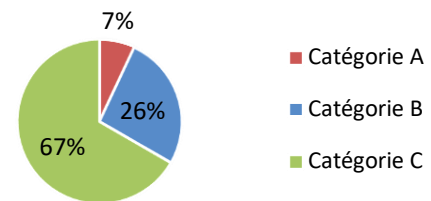
➔ En 2024, 52,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



➔ 72 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 48 594 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	38 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	88%
Autres organismes	8%
Interne à la collectivité	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	7 859 €
Montant moyen par bénéficiaire	183 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2024

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité

## 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