



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



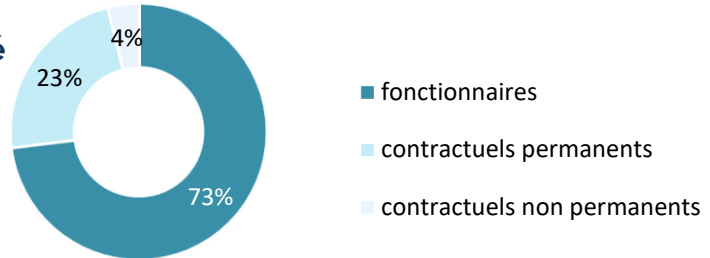
## COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA PORTE DU HAINAUT

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 Nord.

### Effectifs

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

- > 209 fonctionnaires
- > 66 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



#### Nombre de CDI

10 <sup>15%</sup>  
Part des CDI (tous contrats)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

63,3%

#### Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

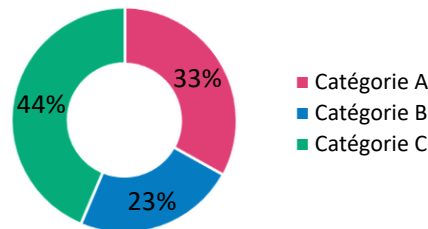
0 <sup>0%</sup>  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	55%	83%	61%
Technique	18%	6%	15%
Culturelle	22%	9%	19%
Sportive	1%		1%
Animation	4%	2%	4%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

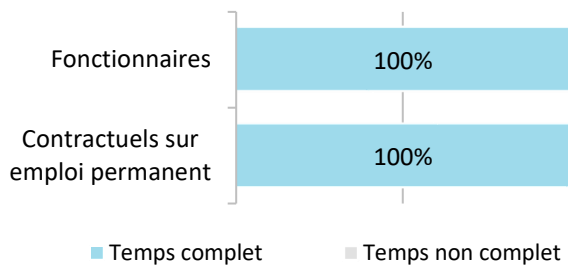


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

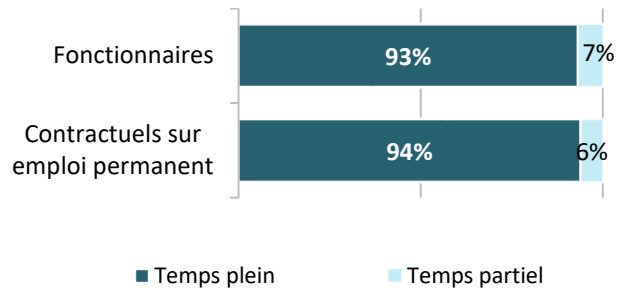
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	27%
Adjoints administratifs	23%
Adjoints territoriaux du patrimoine	12%
Rédacteurs	12%
Techniciens	5%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



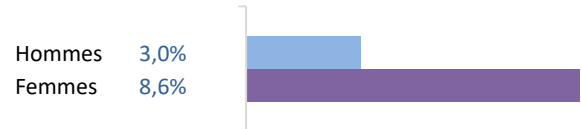
### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

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



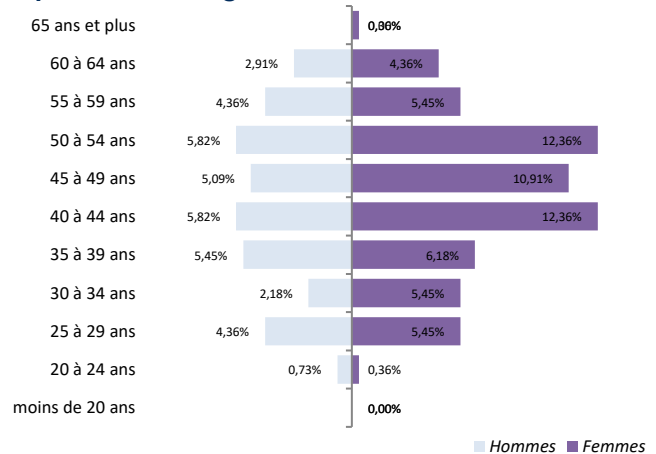
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,9
Contractuels sur emploi permanent	39,4
Emplois permanents	45,1

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 259,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	197,2
> Contractuels sur emploi permanent	58,5
> Contractuels sur emploi non permanent	3,5

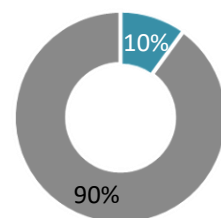
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

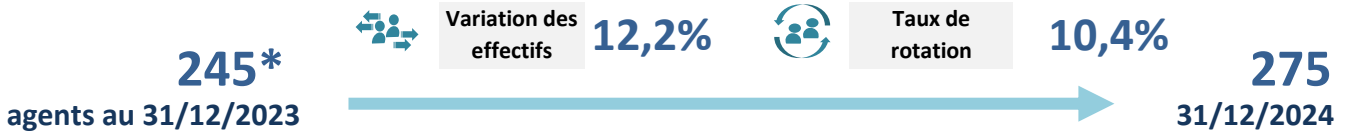
### 3,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

12 départs

42 arrivées

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	67%
Mutation (changement de collectivité)	17%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	8%
Mise en disponibilité sur demande	8%

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	40%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	24%
Voie de mutation	21%
Remplaçants	12%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	2%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

47,8%

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

Part des agents avec avancement de grade

3,8%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne\*

1,4%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## 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 12% des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>124 042 839 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>15 178 001 €</b>	➔	<b>Soit 12,24 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	<b>10 176 891 €</b>	Rémunération statutaire	7 186 243 €
		Primes	2 744 369 €
		SFT*	55 374 €
		HSC	25 488 €
		NBI*	109 234 €
		IR*	56 183 €

\*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	56 711 €	42 028 €	41 353 €	32 543 €	32 181 €	26 272 €
Animation	-	-	39 755 €	-	31 703 €	s
Culturelle	54 642 €	s	39 868 €	-	31 140 €	25 989 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	s	-	-	-
Technique	64 689 €	s	41 309 €	s	32 395 €	26 983 €
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>57 824 €</b>	<b>41 889 €</b>	<b>41 228 €</b>	<b>34 050 €</b>	<b>31 876 €</b>	<b>26 301 €</b>

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 26,97 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>25,94%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>30,86%</b>
Emplois permanents	<b>26,97%</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
- ➔ 1 139,00 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

### ➔ 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	17 288 €	0 €	0%	19 043 €	0 €	0%	12 726 €	0 €	0%	18 218 €	0 €	0%
Catégorie B	10 137 €	0 €	0%	12 333 €	0 €	0%	9 753 €	0 €	0%	11 718 €	0 €	0%
Catégorie C	6 409 €	0 €	0%	6 751 €	0 €	0%	3 639 €	0 €	0%	4 509 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 6,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)	2,95%	1,85%	2,68%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,91%	4,77%	6,40%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,91%	5,04%	6,46%	0,00%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 33,22 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%

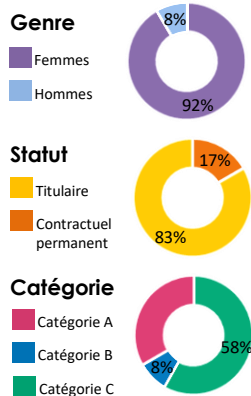


## Handicap

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

12 | 4,4%  
Part des BOETH sur emploi permanent



## Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 9 273 €

Formations	0 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	9 273 €

- ▶ 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 ✗

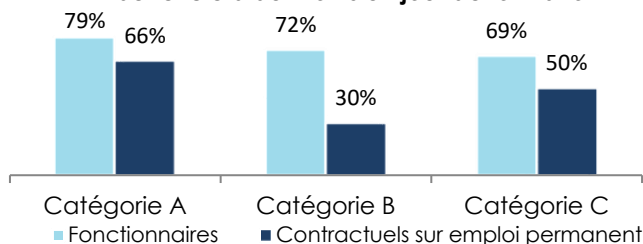
## Formation

➔ **68% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

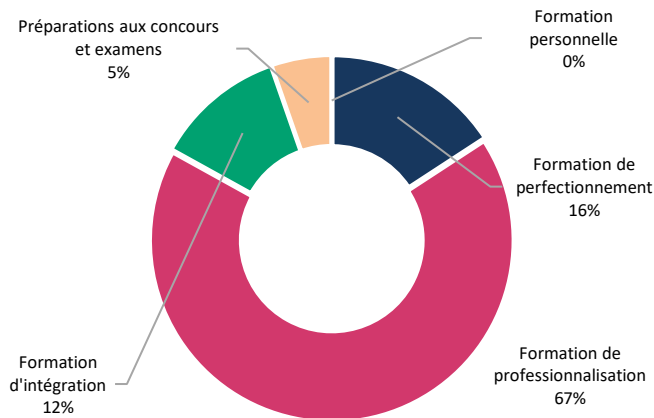
Femmes 73,0%

Hommes 60,4%

**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 184 827 €**

**Répartition des dépenses par organisme**

CNFPT au titre de la cotisation	41,6%
Autres organismes	40,9%
Formation des apprentis	6,9%
Frais de déplacement	10,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

**Nombre moyen de jours de formation par agent permanent**

**> 3,1 jours par agent**

**Répartition des jours de formation par organisme**

CNFPT cotisation obligatoire	81,5%
Autres organismes	15,3%
Collectivité	3,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## 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	312 €	300 €
Nombre de bénéficiaires	159	148

Prestations servies **directement par la collectivité** :

**Titres Restaurant : 328 141€**



Prestations servies par l'intermédiaire d'**un centre de gestion**



Prestations servies par l'intermédiaire d'**une association nationale : PLURELYA : 88 504€**



Prestations servies par l'intermédiaire d'**un organisme à but non lucratif ou d'une association locale : COS CAPH : 152 600€**



## 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	5
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

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

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : novembre 2025

Version 1