



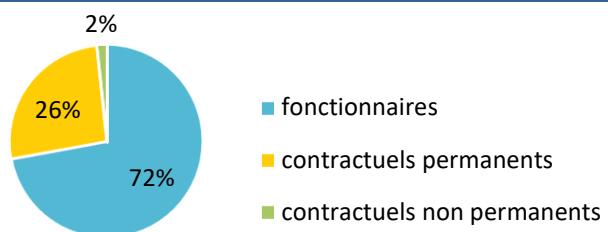
COMMUNE DE MONTBARD

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Côte d'Or.

Effectifs

→ **129 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 93 fonctionnaires
- > 34 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



→ **4 contractuels permanents en CDI**

→ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

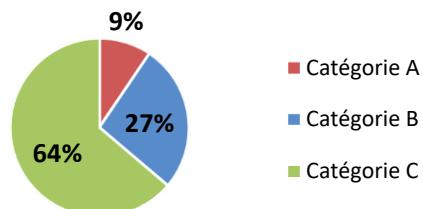
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

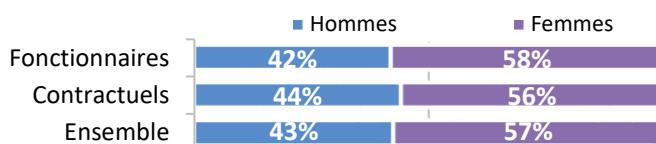
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	21%	21%
Technique	48%	29%	43%
Culturelle	16%	29%	20%
Sportive			
Médico-sociale	10%	12%	10%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	2%	9%	4%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

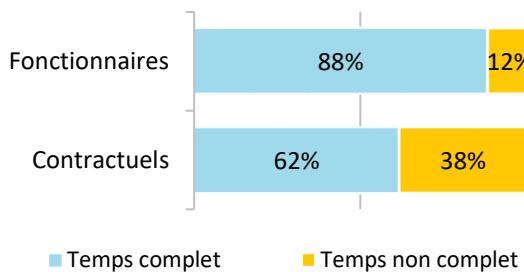


→ **Les principaux cadres d'emplois**

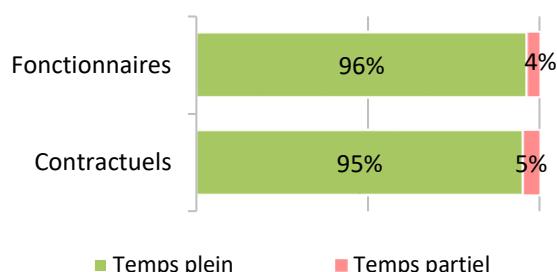
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Assistants d'enseignement artistique	13%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	6%

— 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	11 fonctionnaires TNC	13 contractuels TNC
Animation	50%	100%
Culturelle	40%	60%
Technique	9%	40%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

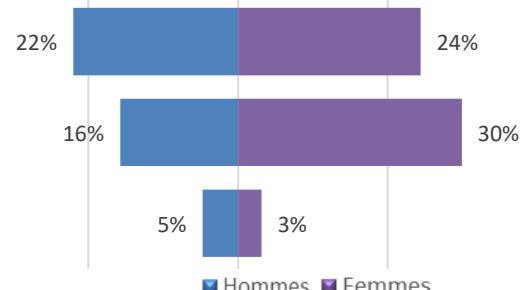
— Pyramide des âges —

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,81
Contractuels permanents	39,71
Ensemble des permanents	47,11
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,50

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

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



— Équivalent temps plein rémunéré —

► 118,92 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 91,51 fonctionnaires
- > 24,69 contractuels permanents
- > 2,72 contractuels non permanents

216 434 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

- > Un agent en congés parental
- > 8 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- En 2024, 28 arrivées d'agents permanents et 25 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
124 agents	127 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-9,7%
Contractuels	↗	61,9%
Ensemble	↗	2,4%

Évolution professionnelle

- 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

- 35 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	48%
Départ à la retraite	20%
Mutation	12%
Mise en disponibilité	8%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	75%
Arrivées de contractuels	21%
Voie de détachement	4%

* 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)

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 50,6 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 583 870 €	Charges de personnel*	5 354 921 €	Soit 50,6 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 608 455 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	610 643 €	
IFSE :	394 659 €	65 254 €
CIA :	93 951 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 089 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 348 €	
SFT (<i>titulaire uniquement</i>) :	20 500 €	
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	54 664 €	s	34 617 €	s	29 506 €	25 931 €
Technique	s		42 081 €	s	28 317 €	24 730 €
Culturelle	s	s	32 711 €	38 317 €	26 675 €	s
Sportive						
Médico-sociale		s	26 369 €	23 206 €	27 098 €	s
Police					28 305 €	
Incendie						
Animation			s		s	s
Toutes filières	54 844 €	40 026 €	32 946 €	29 674 €	28 255 €	24 603 €

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,92 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,86%
Contractuels sur emplois permanents	13,00%
Ensemble	16,92%

⇒ 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

⇒ 1267 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 7 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	13 735 €	979 €	7%	s	s		s	s		s	s	
Catégorie B	3 025 €	756 €	20%	5 359 €	432 €	7%	937 €	604 €	39%	5 480 €	718 €	12%
Catégorie C	1 966 €	932 €	32%	2 206 €	943 €	30%	1 528 €	404 €	21%	1 275 €	720 €	36%

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 24,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,5 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)	2,75%	2,05%	2,56%	1,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,82%	2,05%	5,54%	1,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,82%	2,05%	5,54%	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)
- 35,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► 8 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 6 739 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

40 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 6 160 €

Coût par jour de formation : 154 €

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 13 476 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

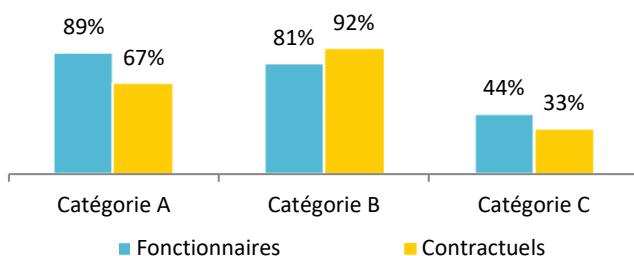
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2013

Formation

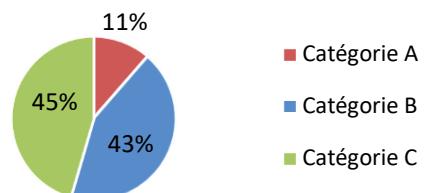
En 2024, 57,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

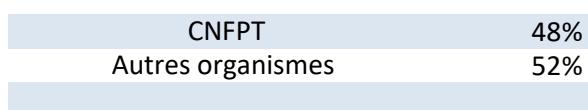


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	10 840 €
Montant moyen par bénéficiaire	178 €

- 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

Jours de grève

21 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

3 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 extraits 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.