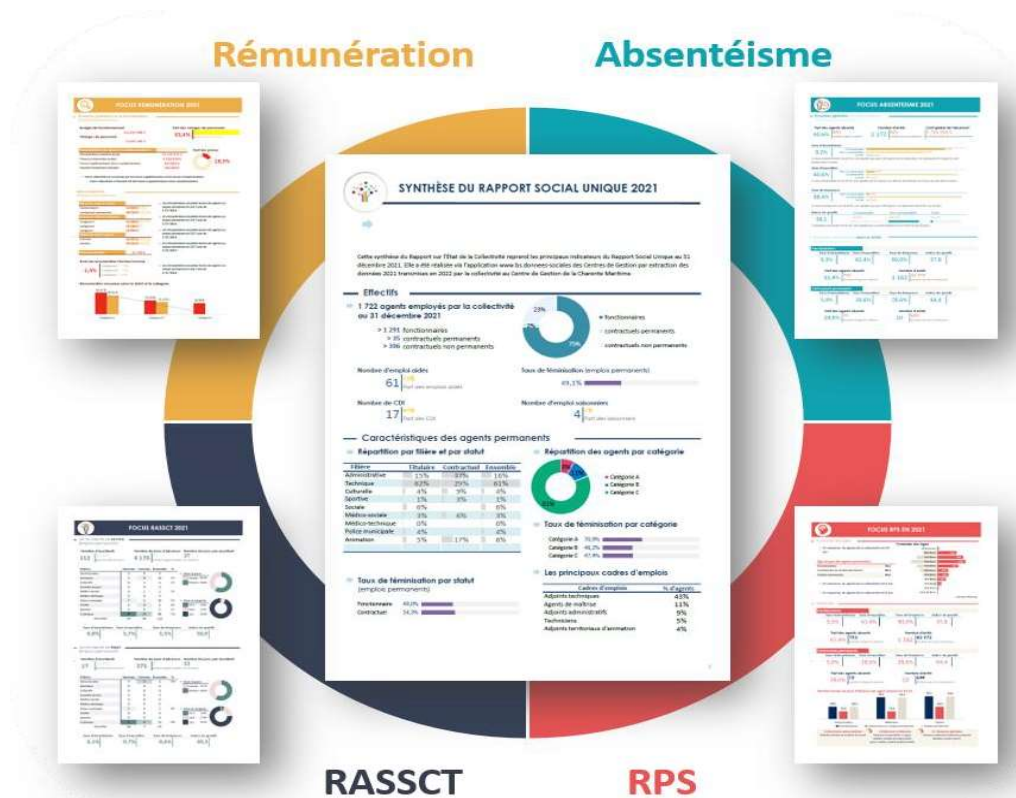


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle



CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE THONON LES BAINS

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



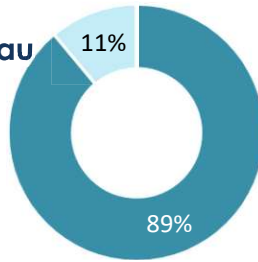
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COMMUNAUTAIRE D'AGGLOMERATION DE THONON LES BAINS

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 Haute-Savoie.

Effectifs

➔ 36 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 32 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Taux de féminisation (emplois permanents)

94,4%

Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

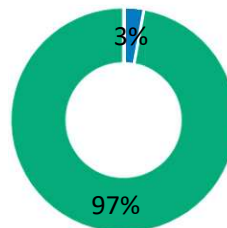
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	13%		11%
Sociale	88%	100%	89%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A

Catégorie B 100,0%

Catégorie C 94,3%

➔ Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

Fonctionnaire 96,9%

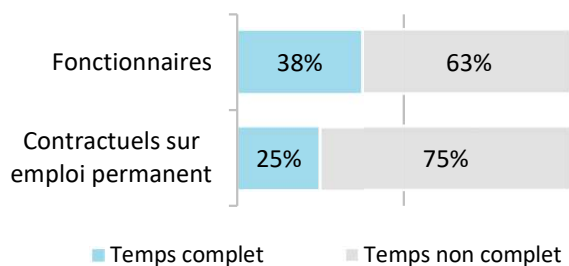
Contractuel 75,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

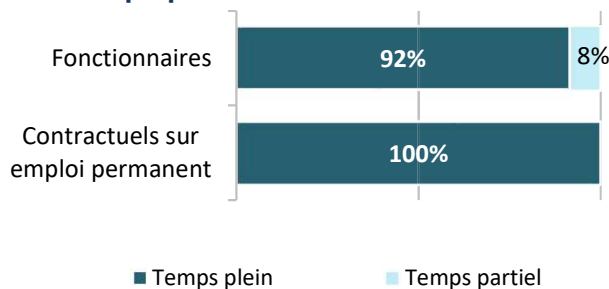
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	89%
Adjoints administratifs	8%
Rédacteurs	3%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



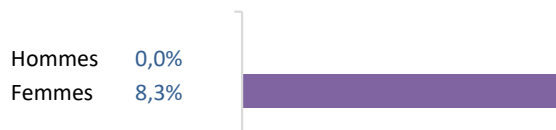
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	71,4%	Sociale	75,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



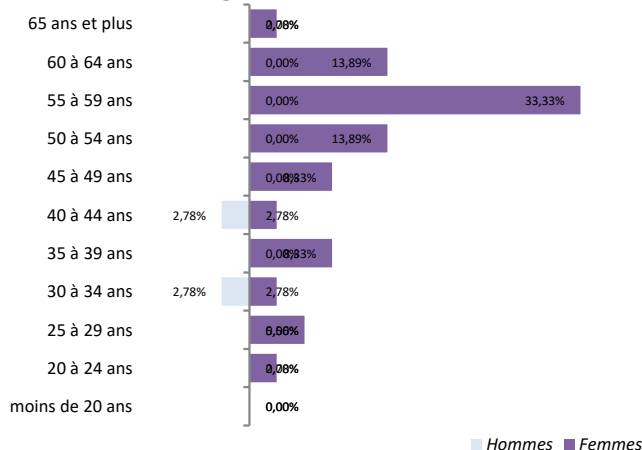
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,6
Contractuels sur emploi permanent	48,8
Emplois permanents	50,4

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 32,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	27,0
> Contractuels sur emploi permanent	4,4
> Contractuels sur emploi non permanent	0,8

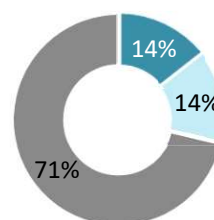
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,7
Catégorie C	30,7

Positions particulières

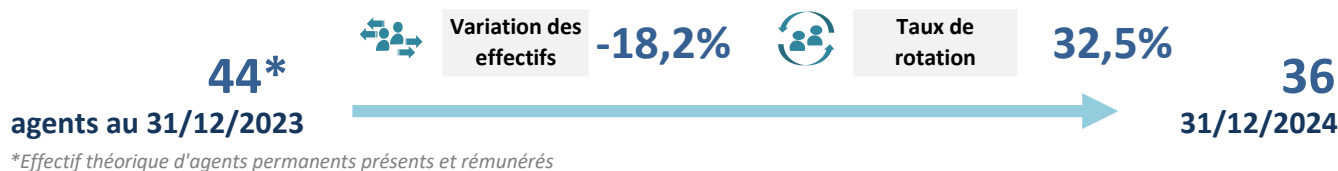
16,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



17 départs

9 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Démission	41%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	29%
Départ à la retraite	12%
Congé parental	6%
Licenciement	6%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Remplaçants	33%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	22%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

71,9%

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

Part des agents avec avancement de grade

6,3%

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

Part des agents avec promotion interne*

3,1%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

1 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

1 sanction prononcée à l'encontre d'un contractuel

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Autres

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 66% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 965 598 €	Charges de personnel*	1 306 867 €	➔	Soit 66,49 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	814 070 €
	Primes	94 447 €
	SFT*	4 183 €
	HSC	15 046 €
	NBI*	591 €
928 337 €		

**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	-	-	S	-	32 476 €	S
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	28 818 €	28 174 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	S	-	29 124 €	27 844 €

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 10,17 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	11,04%
Contractuels sur emploi permanent	4,55%
Emplois permanents	10,17%

- ➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 842,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

➔ 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	S	S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	1 754 €	286 €	14%	S	S	-	879 €	244 €	22%	S	S	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 26,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 14,3 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)	7,24%	3,90%	6,87%	-
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,51%	3,90%	12,44%	-
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,51%	3,90%	12,44%	-

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

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

➔ 63,89 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

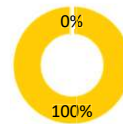
➔ Un accident du travail déclaré

2,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

81 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

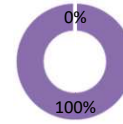
➔ 100% des accidents du travail concernent la filière Sociale

Type d'accident



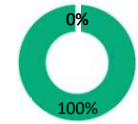
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

100%

Sociale

Handicap

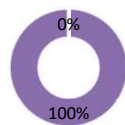
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

4 | 11,1%
Part des BOETH sur emploi permanent

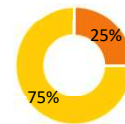
Genre

Femmes
Hommes



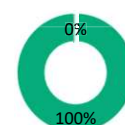
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

➔ 2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 3 510 €

Formations : 1 500 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail : 2 010 €

- 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 ✓

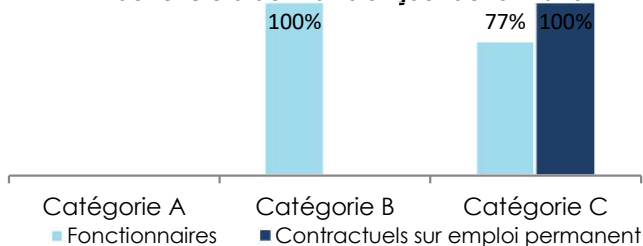
Formation

➔ **81% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

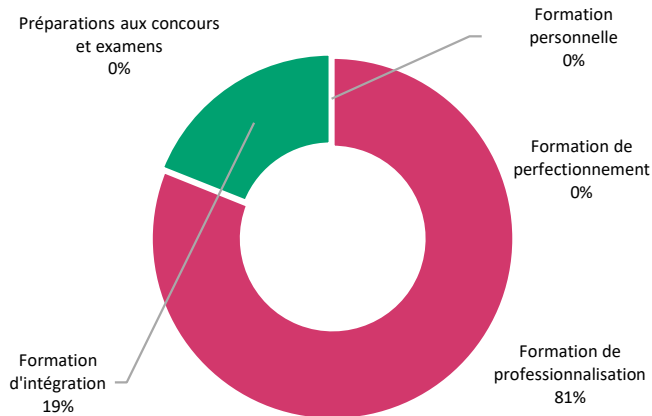
Femmes 79,4%

Hommes 100,0%

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 23 199 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	36,3%
Autres organismes	35,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	21,6%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,5%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	13,6%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	84,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,5%

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	180 €	189 €
Nombre de bénéficiaires	12	17

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 n'a pas été concernée par des grèves**

➔ **La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives**

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0