

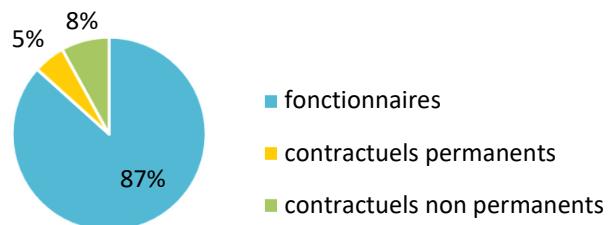


COMMUNE DE SELONCOURT

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 du Doubs.

Effectifs→ **75 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

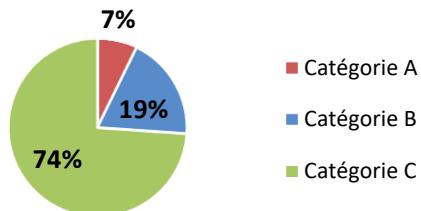
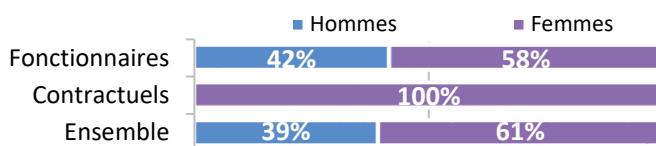
- > 65 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents

→ **Aucun contractuel permanent en CDI**→ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**→ **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % 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**

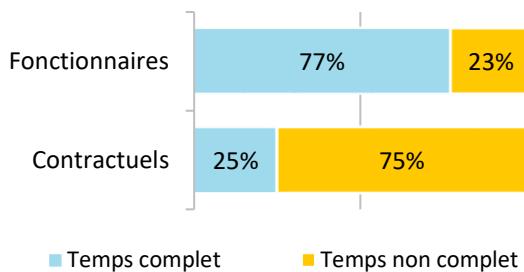
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%		17%
Technique	46%	25%	45%
Culturelle	6%		6%
Sportive			
Médico-sociale	14%	50%	16%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	11%	25%	12%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**→ **Répartition par genre et par statut**→ **Les principaux cadres d'emplois**

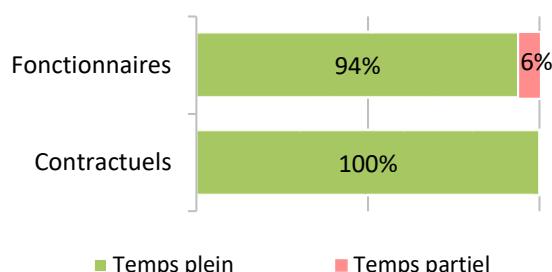
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	12%
Adjoints administratifs	10%
Techniciens	7%
Agents de maîtrise	7%

— 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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	29%	100%
Technique	23%	100%
Médico-sociale	11%	50%
Culturelle	11%	50%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

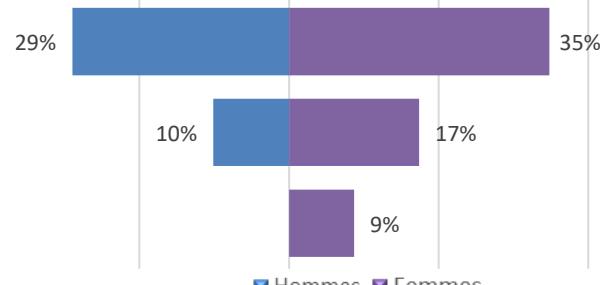
4% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,12
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	49,67
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	35,00

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

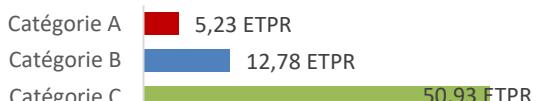
— Équivalent temps plein rémunéré

► 73,23 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 63,11 fonctionnaires
- > 5,83 contractuels permanents
- > 4,29 contractuels non permanents

133 279 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

- En 2024, 8 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contratuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
71 agents	69 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	➔	-3,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	-2,8%

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

- 30 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	60%
Départ à la retraite	20%
Décès	10%
Rupture conventionnelle	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	63%
Recrutement direct	25%
Arrivées de contractuels	13%

* 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)

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 60,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 618 666 €	Charges de personnel*	3 380 195 €	Soit 60,16 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 111 852 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	262 619 €	
IFSE :	229 097 €	109 920 €
CIA :	31 055 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	23 214 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 811 €	
Supplément familial de traitement :	11 242 €	
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	60 578 €			S	28 380 €	S
Technique	S		35 751 €		27 261 €	S
Culturelle			S		25 193 €	
Sportive						
Médico-sociale	S	S	24 491 €		24 828 €	S
Police					34 684 €	
Incendie						
Animation					28 602 €	S
Toutes filières	60 719 €	S	32 079 €	S	27 756 €	24 122 €

*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 12,44 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,54%
Contractuels sur emplois permanents	11,04%
Ensemble	12,44%

⇒ 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

⇒ 930 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 82 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	S	S		15 341 €	335 €	2%				S	S	
Catégorie B	3 592 €	471 €	12%	5 448 €	354 €	6%	S	S				
Catégorie C	2 147 €	463 €	18%	2 292 €	491 €	18%	1 326 €	508 €	28%			

*S : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

- > Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,63%	0,00%	4,36%	1,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,70%	0,00%	7,26%	1,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,70%	0,00%	7,26%	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)
- 29,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- 5 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 5 accidents du travail pour 75 agents en position d'activité au 31 décembre 2024
- > En moyenne, 8 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

- FORMATION
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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.

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 13 164 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

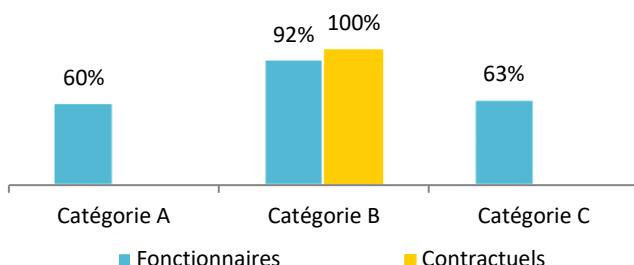
- DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

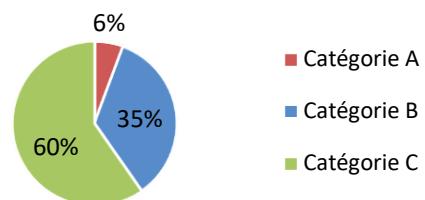
En 2024, 65,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



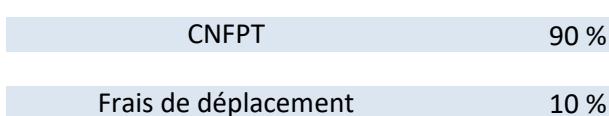
124 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

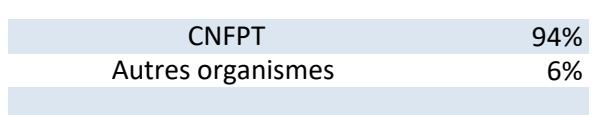


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

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

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

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	3 975 €
Montant moyen par bénéficiaire	173 €

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 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.