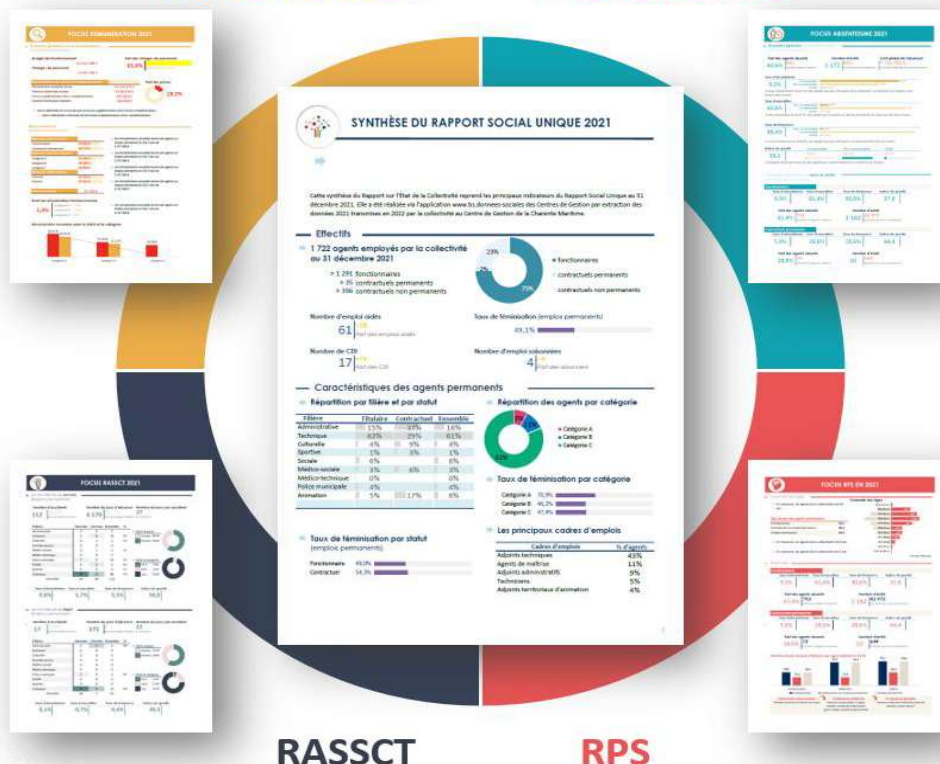


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE FREVENT

2024



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : 29/08/2025
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



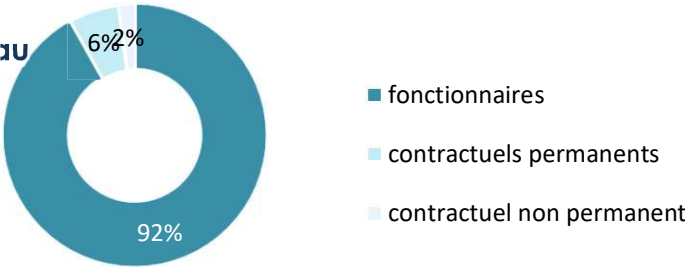
COMMUNE DE FREVENT

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 du Pas-de-Calais.

Effectifs

➔ **49 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 45 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

54,2%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

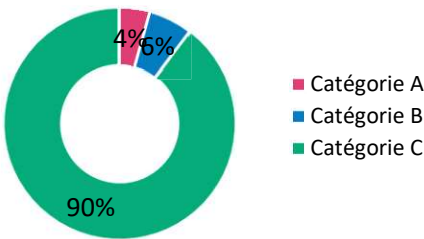
1 | 2%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	31%	33%	31%
Technique	56%	33%	54%
Culturelle	2%		2%
Sociale	2%	33%	4%
Police municipale	2%		2%
Animation	7%		6%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Taux de féminisation par catégorie**

Catégorie A 0,0%

Catégorie B 100,0%

Catégorie C 53,5%

➔ **Taux de féminisation par statut**
(emplois permanents)

Fonctionnaire 55,6%

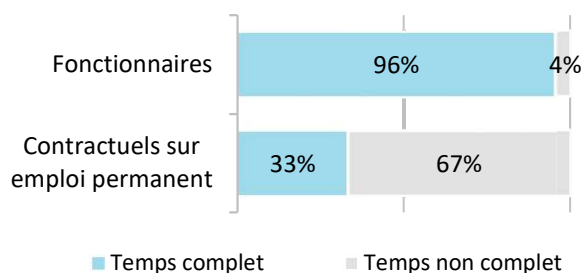
Contractuel 33,3%

➔ **Les principaux cadres d'emplois**

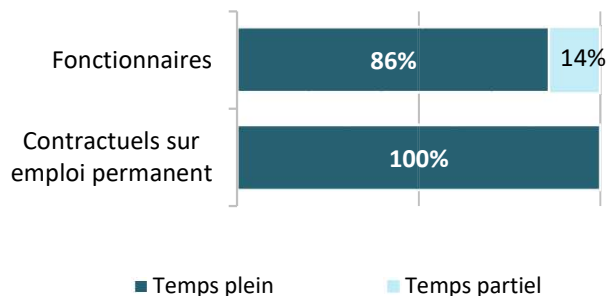
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	44%
Adjointes administratifs	23%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	6%
Adjointes territoriaux d'animation	6%

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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	8,0%	Technique	100,0%
		Sociale	100,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	25,0%

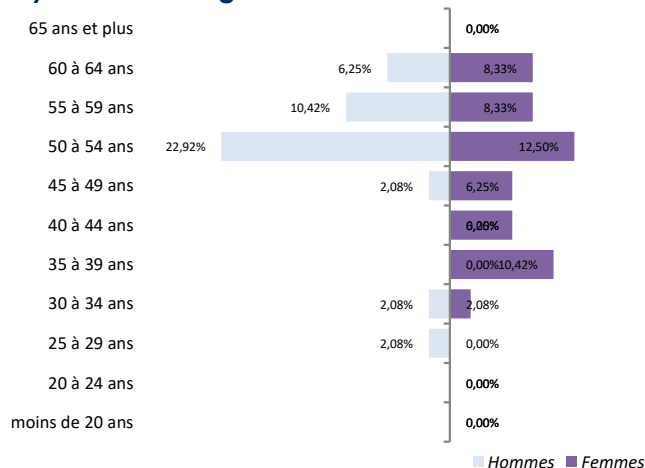
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	51,1
Contractuels sur emploi permanent	49,2
Emplois permanents	50,9

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 45,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	43,5
> Contractuels sur emploi permanent	0,9
> Contractuels sur emploi non permanent	0,8

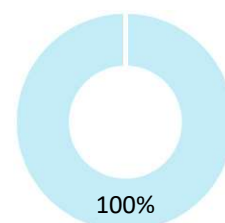
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,4
Catégorie B	2,8
Catégorie C	40,2

Positions particulières

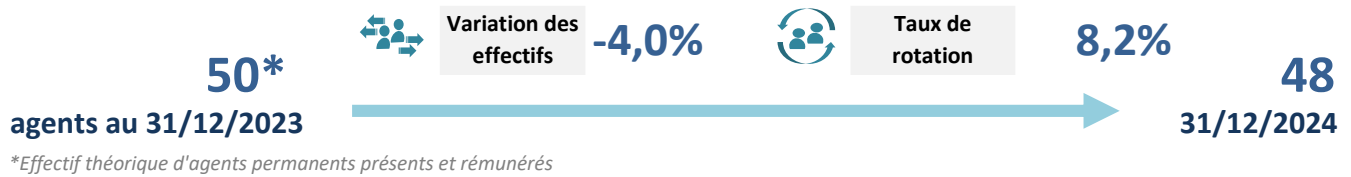
2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



5 départs

3 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Licenciement	40%
Départ à la retraite	20%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	33%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	33%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon
35,6%

Part des agents avec avancement de grade
4,4%

Part des agents avec promotion interne*
4,4%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

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

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

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	1	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Autres

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 60% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 299 562 €	Charges de personnel*	1 967 037 €	➔	Soit 59,62 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 059 607 €
1 261 630 €	Primes 175 156 €
	SFT* 14 857 €
	HSC 2 031 €
	NBI* 9 979 €

*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	S	26 458 €	-	31 016 €	S
Animation	-	-	-	-	25 648 €	-
Culturelle	-	-	-	-	S	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	S	-
Sociale	-	-	-	-	S	S
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	S	-	-	-	25 873 €	S
Moyenne toute filière	S	S	26 458 €	-	27 277 €	S

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 13,88 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,11%
Contractuels sur emploi permanent	2,38%
Emplois permanents	13,88%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 116,00 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	S	S		S	S		-	-		S	S	
Catégorie B	4 492 €	1 308 €	23%	-	-		-	-		-	-	
Catégorie C	1 911 €	747 €	28%	2 114 €	698 €	25%	S	S		S	S	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 96 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)	3,80%	26,30%	5,21%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	15,49%	26,30%	16,16%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	15,72%	31,55%	16,71%	0,00%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 28,57 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés

6,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

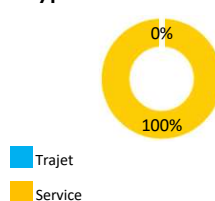
40 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 100% des accidents du travail concernent la filière Technique

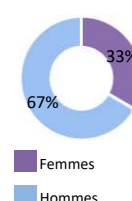
Filière

100%

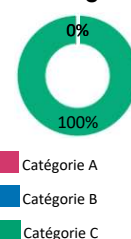
Type d'accident



Genre



Catégorie



■ Technique ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

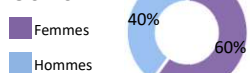
Handicap

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

5 | 10,4% Part des BOETH sur emploi permanent

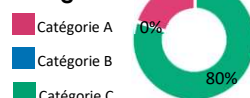
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ Un agent affecté à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

0 €

Formations

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

0 €

- 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 cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✗

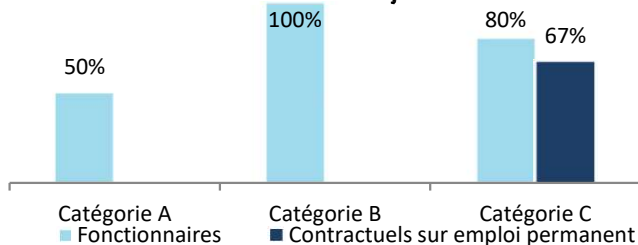
Formation

➔ 79% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 80,8%

Hommes 77,3%

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

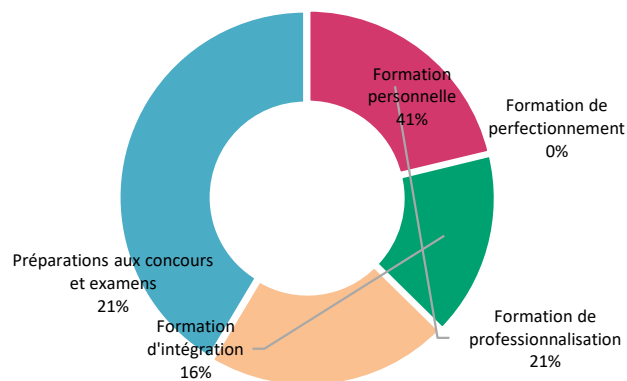


Le budget consacré à la formation est de **14 389 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	67,2%
Autres organismes	9,4%
Formation des apprentis	7,5%
Frais de déplacement	8,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	7,5%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	40,4%
Autres organismes	41,4%
Collectivité	18,2%
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	-	78 €
Nombre de bénéficiaires	-	44

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	2
CAP	0
CCP	0

— Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules 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

²Formules 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 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 : août 2025

Version 1