



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



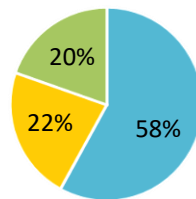
## COMMUNE DE BRON

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 Rhône.

### Effectifs

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

- > 402 fonctionnaires
- > 155 contractuels permanents
- > 136 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

#### ➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

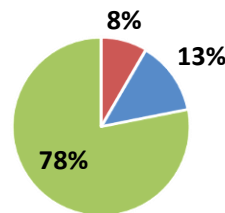
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

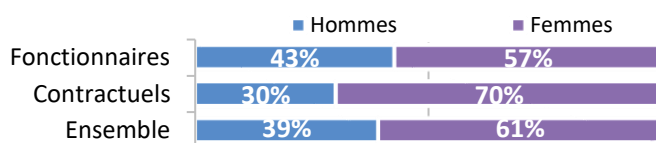
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	27%	26%
Technique	44%	37%	42%
Culturelle	4%	3%	4%
Sportive	1%	8%	3%
Médico-sociale	13%	10%	12%
Police	7%		5%
Incendie			
Animation	5%	15%	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Répartition par genre et par statut

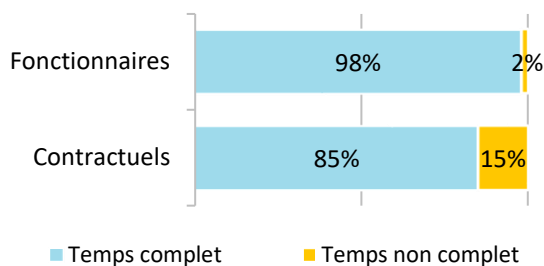


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

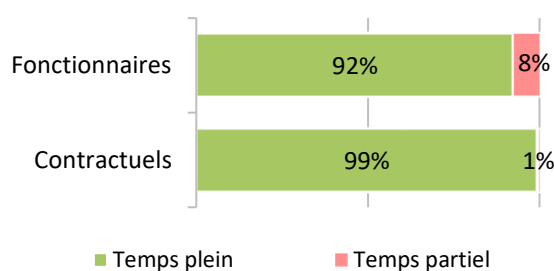
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	14%
ATSEM	11%
Adjoints d'animation	7%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

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



### ➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



### ➔ Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	8 fonctionnaires TNC	23 contractuels TNC
Animation	40%	83%
Culturelle	0%	20%
Technique	0%	4%
Administrative	0%	2%

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

1% des hommes à temps partiel  
 9% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

#### Âge moyen\* des agents permanents

Fonctionnaires	48,97
Contractuels permanents	40,66
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,66</b>

de 50 ans et +

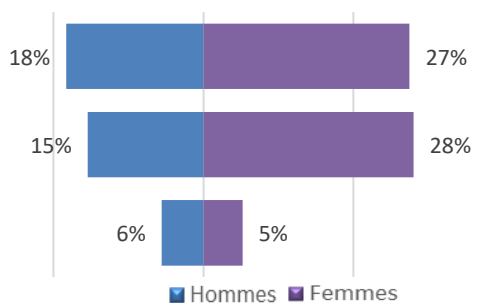
de 30 à 49 ans

#### Âge moyen\* des agents non permanents

Contractuels non permanents	35,15
-----------------------------	-------

de - de 30 ans

#### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 588,40 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 397,85 fonctionnaires
- > 139,95 contractuels permanents
- > 50,60 contractuels non permanents

1 070 888 heures travaillées rémunérées en 2024

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	46,59 ETPR
Catégorie B	67,81 ETPR
Catégorie C	473,99 ETPR

## Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 14 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2024, 51 arrivées d'agents permanents et 60 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
566 agents	557 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-3,4%
Contractuels	↗	3,3%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,6%</b>

### ➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats dont remplaçants	37%
Mutation	25%
Départ à la retraite	23%
Démission	8%
Mise en disponibilité	3%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	39%
Voie de mutation	29%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de concours, sélection professionnelle	4%
Réintégration et retour	2%

\* 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)

## Évolution professionnelle

### ➔ 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 43% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 134 avancements d'échelon et 34 avancements de grade

### ➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 20 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 85,0 % femmes

dont 85,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	25%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 57,82 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>45 707 298 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>26 429 585 €</b>	➔	<b>Soit 57,82 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>17 602 813 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>976 200 €</b>
Primes et indemnités versées :	3 390 847 €		
IFSE :	2 099 766 €		
CIA :	66 004 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	391 553 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	206 874 €		
SFT ( <i>titulaire uniquement</i> ) :	136 243 €		
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	55 759 €	45 058 €	36 909 €	32 069 €	30 499 €	26 875 €
Technique	67 178 €	s	40 559 €	33 399 €	31 775 €	22 433 €
Culturelle	s		37 580 €		29 366 €	23 918 €
Sportive			36 618 €	32 249 €		
Médico-sociale	s	s			30 157 €	24 809 €
Police	s				41 398 €	
Incendie						
Animation			33 493 €	s	32 448 €	20 367 €
<b>Toutes filières</b>	<b>57 791 €</b>	<b>45 567 €</b>	<b>37 905 €</b>	<b>32 287 €</b>	<b>32 000 €</b>	<b>23 091 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,26 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,66%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>17,84%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,26%</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
- ⇒ 16510,98 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi 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	10 799 €	474 €	4%	16 934 €	462 €	3%	7 074 €	310 €	4%	9 060 €	239 €	3%
Catégorie B	5 837 €	194 €	3%	6 413 €	213 €	3%	4 567 €	81 €	2%	5 736 €	73 €	1%
Catégorie C	3 262 €	96 €	3%	3 603 €	132 €	4%	1 841 €	39 €	2%	2 258 €	35 €	2%

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 33,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 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)	5,63%	2,11%	4,65%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,22%	2,58%	7,37%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,58%	3,05%	7,76%	0,05%

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)
- ➔ 57,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 36 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 5,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 57 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.

**67 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C\*

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
12 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**  
28 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 11 870 €

Coût par jour de formation : 424 €

➔ **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 : 36 366 €

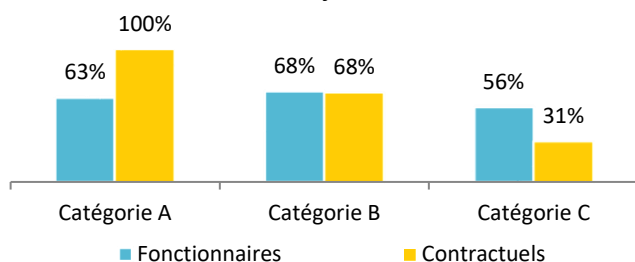
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

## Formation

- ➔ En 2024, 54,9% 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



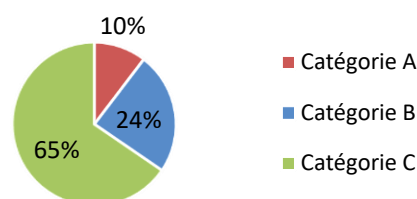
- ➔ 263 370 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	32 %

- ➔ 911 jours de formation ont été réalisés 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 :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	22%
Autres organismes	39%
Interne à la collectivité	39%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	127 298 €	47 313 €
Montant moyen par bénéficiaire	399 €	195 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

247 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité  
3 réunions de la F3SCT

## 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 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 permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2025

Version 1