



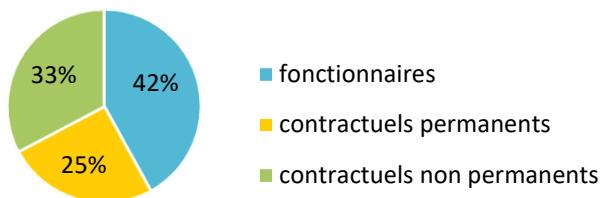
COMMUNE DE FEYZIN

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

► **312 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **131 fonctionnaires**
- > **79 contractuels permanents**
- > **102 contractuels non permanents**



► **13 % des contractuels permanents en CDI**

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

► **Précisions emplois non permanents**

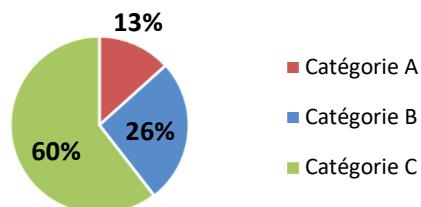
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 84 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

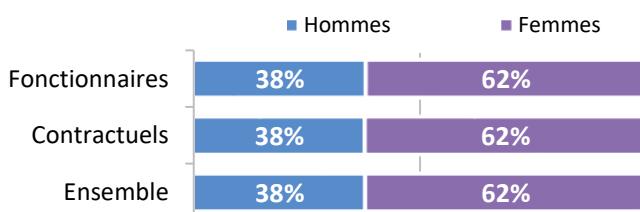
► **Répartition par filière et par statut**

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 29% | 22% | 26% |
| Technique | 25% | 62% | 39% |
| Culturelle | 18% | 5% | 13% |
| Sportive | 1% | | 0% |
| Médico-sociale | 14% | 8% | 11% |
| Police | 8% | | 5% |
| Incendie | | | |
| Animation | 5% | 4% | 4% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

► **Répartition des agents par catégorie**



► **Répartition par genre et par statut**

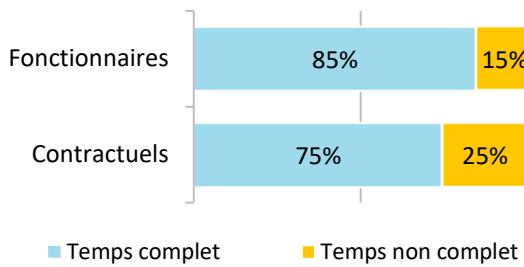


► **Les principaux cadres d'emplois**

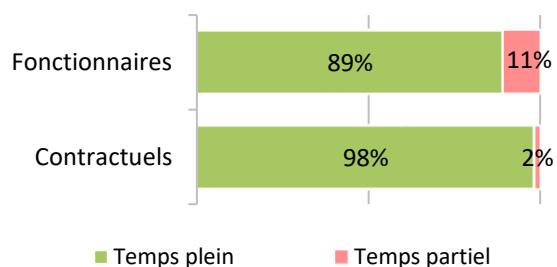
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|--------------------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 30% |
| Adjoints administratifs | 12% |
| Assistants d'enseignement artistique | 8% |
| Attachés | 7% |
| Rédacteurs | 7% |

— 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 46% | 50% |
| Technique | 21% | 31% |
| Médico-sociale | 6% | 33% |

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

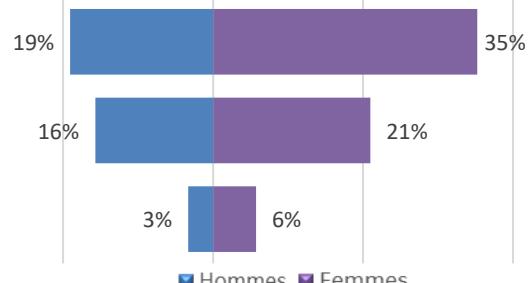
1% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | de 50 ans et + |
|---|-------|----------------|
| Fonctionnaires | 53,00 | |
| Contractuels permanents | 41,80 | |
| Ensemble des permanents | | de 30 à 49 ans |
| Âge moyen* des agents non permanents | | de - de 30 ans |
| Contractuels non permanents | | 35,15 |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



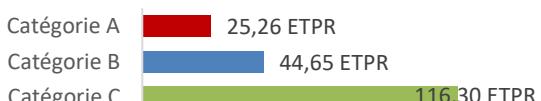
— Équivalent temps plein rémunéré —

► 235,52 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 119,04 fonctionnaires
- > 67,17 contractuels permanents
- > 49,31 contractuels non permanents

428 646 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

— Positions particulières —

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 5 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2024, 35 arrivées d'agents permanents et 39 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2023 | Effectif physique au 31/12/2024 |
|---|---------------------------------|
| 214 agents | 210 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

| | | |
|----------------|---|-------|
| Fonctionnaires | ↘ | -4,4% |
| Contractuels | ↗ | 2,6% |
| Ensemble | ↘ | -1,9% |

¹ cf. page 7

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplacants | 46% |
| Démission | 21% |
| Mutation | 10% |
| Départ à la retraite | 10% |
| Congé formation indemnisé | 3% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 54% |
| Remplacements (contractuels) | 26% |
| Voie de mutation | 17% |
| Réintégration et retour | 3% |

* 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

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

- 39 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 49,14 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|--|
| Budget de fonctionnement* | 22 711 380 € | Charges de personnel* | 11 160 546 € | Soit 49,14 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | |

| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 6 383 010 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : |
|---|-------------|---|
| Primes et indemnités versées : | 1 236 753 € | |
| IFSE : | 0 € | 1 217 492 € |
| CIA : | 0 € | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 81 433 € | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 54 441 € | |
| Supplément familial de traitement : | 20 357 € | |
| 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 | 53 171 € | 42 030 € | 37 962 € | 26 564 € | 32 857 € | s |
| Technique | 60 401 € | | 47 537 € | 38 646 € | 31 211 € | 25 786 € |
| Culturelle | 46 878 € | | 50 311 € | | 30 611 € | s |
| Sportive | | | s | | | |
| Médico-sociale | 40 251 € | s | 32 507 € | 26 118 € | 31 822 € | |
| Police | | | s | | 38 962 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | 41 023 € | 31 207 € | 31 191 € | s |
| Toutes filières | 50 106 € | 40 146 € | 43 160 € | 29 334 € | 32 806 € | 25 746 € |

*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 19,38 %

| Part des primes et indemnités sur les rémunérations : | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 20,35% |
| Contractuels sur emplois permanents | 17,08% |
| Ensemble | 19,38% |

- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 3200 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ⇒ 763 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 | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | |

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

► En moyenne, 18,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 18,8 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) | 4,32% | 3,39% | 3,97% | 2,44% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 5,08% | 5,14% | 5,11% | 2,44% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 5,14% | 5,80% | 5,39% | 2,50% |

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)
- 34,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► 13 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 4,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 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.

18 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 83 % sont en catégorie C*
- ⇒ 11 400 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : 3 353 €

Coût par jour de formation : 419 €

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 : 390 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

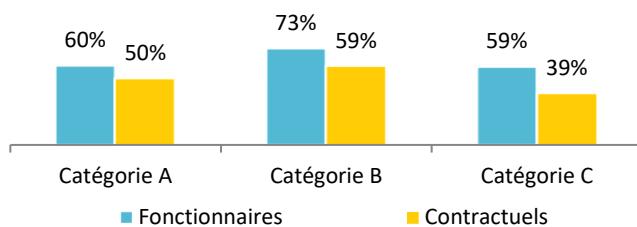
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

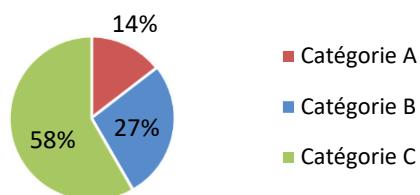
En 2024, 56,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



283 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 :

> 1,3 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 71 % |
| Coût de la formation des apprentis | 8 % |
| Frais de déplacement | 3 % |
| Autres organismes | 18 % |

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 33% |
| Autres organismes | 67% |

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 | 13 171 € | 4 450 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 151 € | 33 € |

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

Aucun jour de grève recensé en 2024

Comité Social Territorial

5 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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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.