



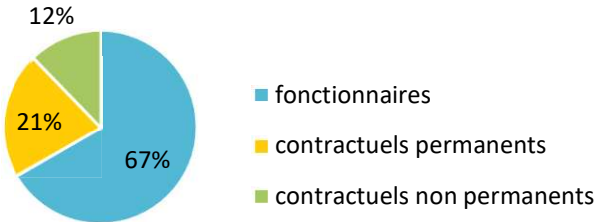
COMMUNAUTE DE COMMUNES DES COEVrons

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 Mayenne.

Effectifs

➔ 516 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 344 fonctionnaires
- > 109 contractuels permanents
- > 63 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

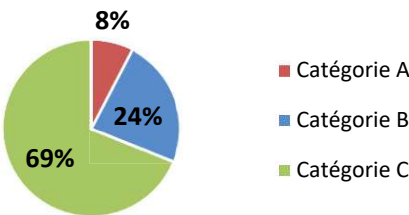
- ⇒ 16 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 57 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

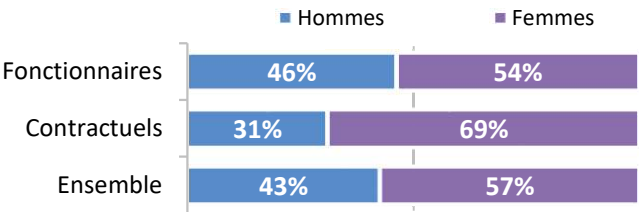
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	17%	23%
Technique	50%	51%	50%
Culturelle	6%	18%	9%
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale	4%	6%	5%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	11%	6%	10%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

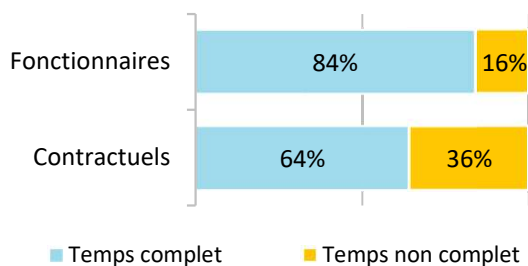


➔ Les principaux cadres d'emplois

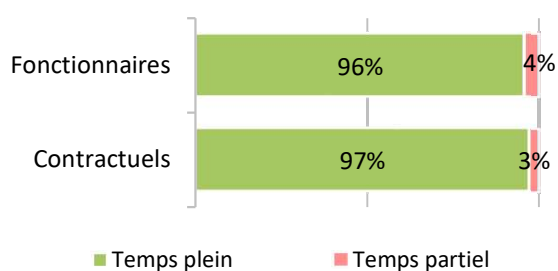
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints d'animation	9%
Rédacteurs	7%

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
Animation	51%	50%
Culturelle	23%	60%
Médico-sociale	21%	14%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

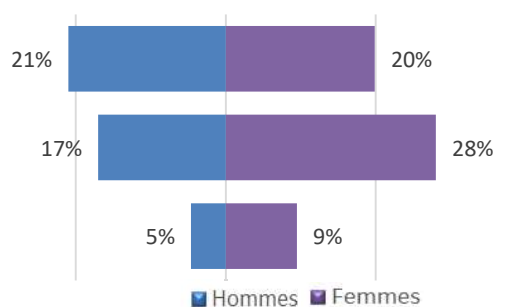
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,15	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,11	
Ensemble des permanents	45,22	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	31,79	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

➔ 576,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 341,50 fonctionnaires
- > 89,05 contractuels permanents
- > 146,26 contractuels non permanents

1049 794 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	38,54 ETPR
Catégorie B	101,18...
Catégorie C	290,83 ETPR

Positions particulières

- > 19 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 24 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2024, 49 arrivées d'agents permanents et 90 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
494 agents	453 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↘	-24,8%
Ensemble	↘	-8,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	67%
Mutation	10%
Départ à la retraite	10%
Démission	8%
Mise en disponibilité	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	71%
Voie de mutation	14%
Recrutement direct	4%
Transfert de compétence	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	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

➔ 13 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 8% des nominations concernent des femmes

➔ 5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 80% des nominations concernent des femmes

➔ 162 avancements d'échelon et 17 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 50,0 % femmes

dont 66,7 % de catégorie C

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 68,77 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	28 104 556 €	Charges de personnel*	19 328 553 €	➡	Soit 68,77 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 640 265 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 066 616 €
Primes et indemnités versées :	2 090 991 €		
IFSE :	1 714 660 €		
CIA :	82 987 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	91 121 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	78 223 €		
Supplément familial de traitement :	134 304 €		
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	36 314 €	22 941 €	26 943 €	21 266 €	21 658 €	18 931 €
Technique	30 783 €	28 201 €	26 417 €	19 673 €	21 568 €	18 717 €
Culturelle	24 335 €	s	24 195 €	18 733 €	19 654 €	18 662 €
Sportive			25 351 €	s		
Médico-sociale	29 847 €	s	21 305 €	19 173 €	19 916 €	s
Police			s		25 708 €	
Incendie						
Animation			26 295 €	26 334 €	19 785 €	21 939 €
Toutes filières	32 451 €	24 286 €	25 281 €	20 047 €	21 391 €	18 912 €

*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 21,69 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,52%
Contractuels sur emplois permanents	18,04%
Ensemble	21,69%

- ➡ 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
- ➡ 2559 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➡ 3753 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	9 063 €	226 €	2%	14 075 €	243 €	2%	6 686 €	179 €	3%	6 132 €	129 €	2%
Catégorie B	4 906 €	213 €	4%	5 900 €	164 €	3%	3 152 €	218 €	6%	3 104 €	77 €	2%
Catégorie C	2 898 €	192 €	6%	3 762 €	231 €	6%	1 406 €	76 €	5%	1 926 €	142 €	7%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Absences

➔ En moyenne, 23 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,1 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)	3,25%	1,66%	2,87%	2,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,30%	1,66%	5,18%	2,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,19%	1,82%	5,90%	2,27%

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)

➔ 34,8 % 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

➔ 27 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 5,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**

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

➔ **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 : 85 000 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

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

Dernière mise à jour : 2024

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.

29 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 93 % sont fonctionnaires*

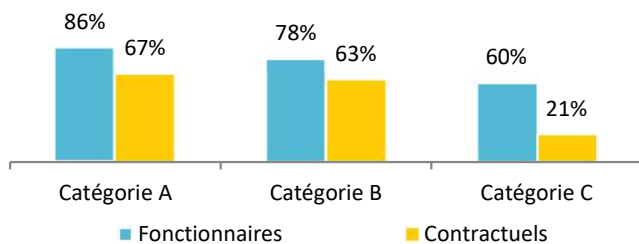
⇒ 90 % sont en catégorie C*

⇒ 2 87 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

➔ En 2024, 59,2% 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



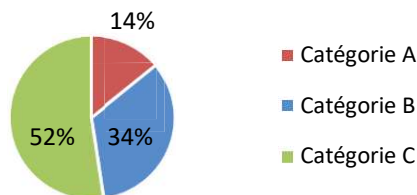
➔ 239 731 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Coût de la formation des apprentis	20 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	36 %

➔ 939 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 :
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autres organismes	45%
Interne à la collectivité	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	42 489 €
Montant moyen par bénéficiaire	194 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

➔ Jours de grève

54 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
4 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 : septembre 2025

Version 1