

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE WARNETON

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



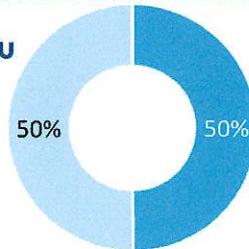
COMMUNE DE WARNETON

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 Nord.

Effectifs

➔ 2 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 fonctionnaire
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Nombre d'emploi aidés

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

Taux de féminisation (emplois permanents)

100,0%

Nombre de CDI

0 | 0%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

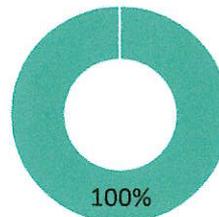
0 | 0%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative		100%	50%
Technique	100%		50%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C 100,0%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 100,0%

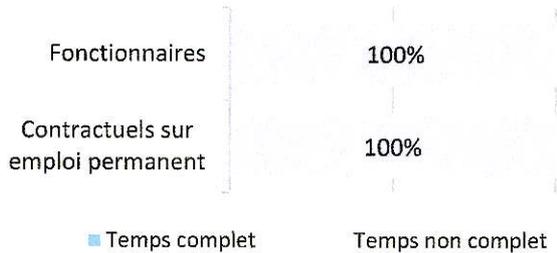
Contractuel 100,0%

➔ Les principaux cadres d'emplois

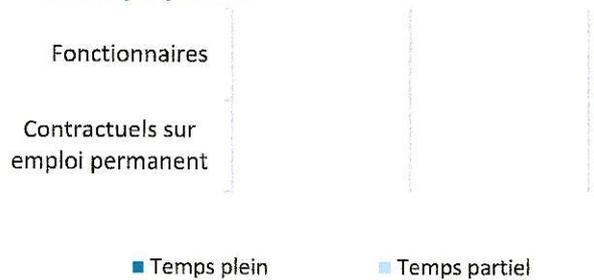
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	50%

— 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	100,0%	Administrative	100,0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



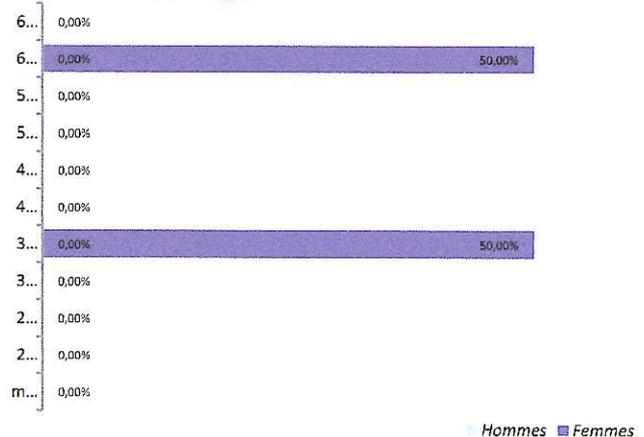
— Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	62,5
Contractuels sur emploi permanent	37,5
Emplois permanents	50,0

➔ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1,2 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	0,2
> Contractuels sur emploi permanent	1,0
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,0
Catégorie C	1,2

— Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

Budget et rémunérations

➔ #VALEUR!

Budget de fonctionnement*	0 €	Charges de personnel*	0 €	➔	#VALEUR!
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	31 847 €
31 847 €	Primes	0 €
	SFT*	0 €
	HSC	0 €
	NBI*	0 €

*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
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	S	-
Moyenne toute filière	-	-	-	-	S	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 0 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emploi permanent	0,00%
Emplois permanents	0,00%

➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ - heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	s	s	-	s	s	-	-	-	-	-	-	-

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 0 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 0 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)	0,00%	0,00%	0,00%	-
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%	-
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%	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)

➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents dans l'année

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%



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

0 | 0,0%
Part des BOETH sur emploi permanent

Genre 0%



Statut 0%



Catégorie 0%



Prévention et risques professionnels

➔ Aucun 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 €

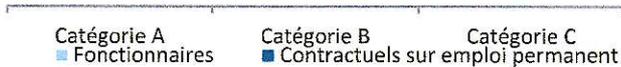
- ▶ Existence d'un **document unique (DUERP)** ✗
- ▶ Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- ▶ Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✗
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** ✗

Formation

➔ Aucun agent permanent n'a suivi de formation

Femmes 0,0% Hommes 0,0%

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



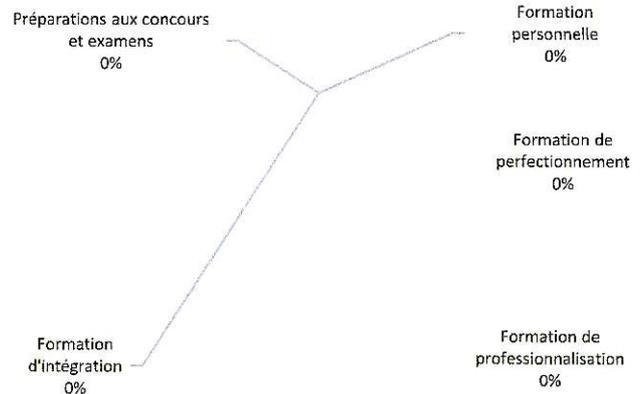
Le budget consacré à la formation est de

#VALEUR!

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	0,0%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

➔ Répartition selon le type de formation



➔ Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	0,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	0,0%
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	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

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	0
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules 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

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 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 : juillet 2025

Version 1