

Synthèse et focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



CANNES
PAYS DE
LÉRINS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Pour mémoire, l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics d'élaborer un Rapport Social Unique et précise que ces données sont renseignées dans une Base de Données Sociales, à compter du 1^{er} janvier 2021.

La Base de Données Sociales recense un ensemble de données relatives à diverses thématiques propres aux ressources humaines (exemple: recrutement, rémunération, dialogue social, etc...), permettant aux Centres de Gestion de produire des données statistiques lors de temps fort comme les conférences régionales de l'emploi territorial.

Le Rapport Social Unique a remplacé le bilan social présenté tous les 2 ans. Il est désormais établi tous les ans et constitue un nouvel outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Le Rapport Social Unique est l'occasion pour la collectivité de disposer d'informations précises et actualisées pouvant faciliter la mise en œuvre de différentes actions en faveur de la gestion des ressources humaines.

Outil de dialogue social, l'actualisation du Rapport Social Unique donne lieu à une information aux membres du Comité Social Territorial.

La synthèse présentée ci-après reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024.

La synthèse a été réalisée via l'application des données sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins au centre de Gestion des Alpes-Maritimes.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



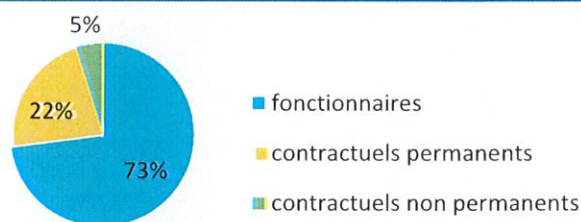
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION CANNES PAYS DE LERINS

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 des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 647 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 472 fonctionnaires
- > 144 contractuels permanents
- > 31 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

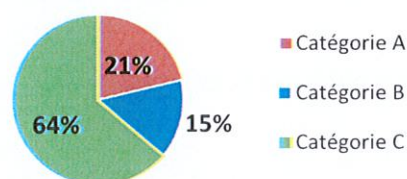
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 42 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

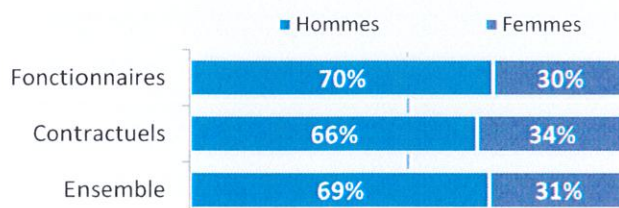
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	28%	25%
Technique	74%	71%	73%
Culturelle			
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

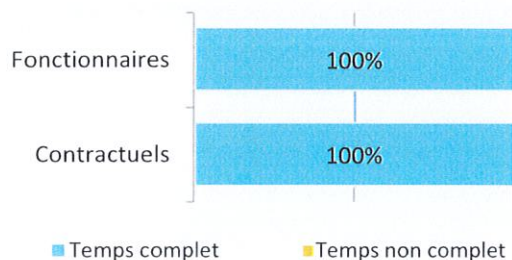


➔ Les principaux cadres d'emplois

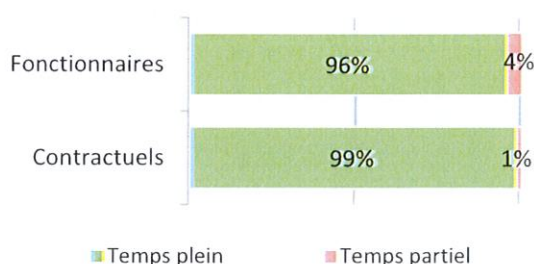
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Agents de maîtrise	14%
Ingénieurs	12%
Adjointes administratifs	12%
Attachés	7%

— 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



➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

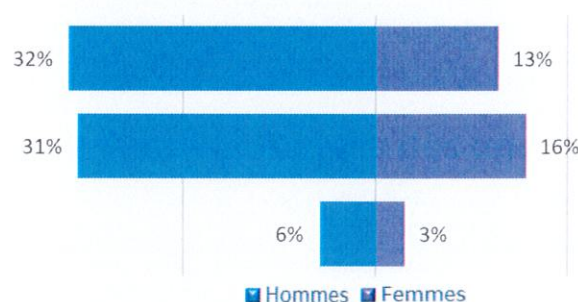
1% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges —

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,14	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,85	
Ensemble des permanents	46,74	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	40,73	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

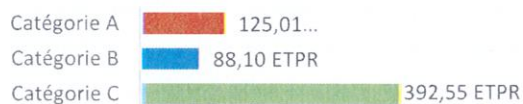
— Équivalent temps plein rémunéré —

➤ 635,60 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 474,62 fonctionnaires
- > 131,04 contractuels permanents
- > 29,94 contractuels non permanents

1 156 792 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

- > 8 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 13 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 23 agents en disponibilité
- > 7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 101 arrivées d'agents permanents et 42 départs

14 contractuels permanents nommés stagiaires

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	2,2%
Contractuels	↗	51,6%
Ensemble	↗	10,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	29%
Fin de contrats remplaçants	29%
Départ à la retraite	26%
Autres cas	7%
Démission	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	72%
Voie de mutation	14%
Réintégration et retour	11%
Remplacements (contractuels)	2%
Voie de détachement	1%

* 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

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

dont 40% des nominations concernent des femmes

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

dont 25% des nominations concernent des femmes

➔ 190 avancements d'échelon et 34 avancements de grade

➔ 6 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 20 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	16	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	5%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 22,22 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	161 795 527 €	Charges de personnel*	35 957 123 €	➔	Soit 22,22 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	22 770 801 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	5 952 774 €	627 470 €
IFSE :	4 448 133 €	
CIA :	279 032 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	873 986 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	97 645 €	
Supplément familial de traitement :	120 872 €	
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	53 151 €	53 335 €	33 650 €	33 484 €	30 411 €	27 580 €
Technique	57 618 €	49 975 €	37 916 €	33 368 €	34 217 €	29 839 €
Culturelle						
Sportive			34 621 €	s		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	55 904 €	50 929 €	35 818 €	33 137 €	33 501 €	29 406 €

*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 26,14 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	25,85%
Contractuels sur emplois permanents	27,24%
Ensemble	26,14%

- ➔ 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
- ➔ 34136,57 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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	13 727 €	1 061 €	7%	17 593 €	837 €	5%	17 403 €	681 €	4%	16 913 €	1 052 €	6%
Catégorie B	7 079 €	560 €	7%	7 119 €	468 €	6%	8 768 €	297 €	3%	10 291 €	297 €	3%
Catégorie C	4 437 €	411 €	8%	4 674 €	302 €	6%	4 053 €	332 €	8%	3 802 €	206 €	5%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 24,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,4 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)	4,90%	1,76%	4,17%	0,28%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,64%	1,76%	5,50%	0,28%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,96%	2,04%	5,81%	0,54%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 0,5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 31,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 59 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 9,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 59 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.

46 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 80 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

24 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ FORMATION

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

Coût total des formations : 7 964 €

Coût par jour de formation : 109 €

➔ 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 : 505 046 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

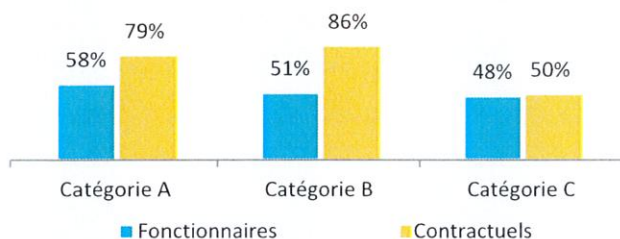
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

- ➔ En 2024, 54,4% 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



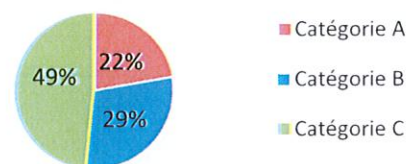
- ➔ 281 311 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	23 %

- ➔ 973 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 :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	53%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	15%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	75 047 €
Montant moyen par bénéficiaire	229 €

- ➔ 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

3 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 1 réunion en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2024 dans la collectivité

- ➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2024 dans la collectivité
5 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