



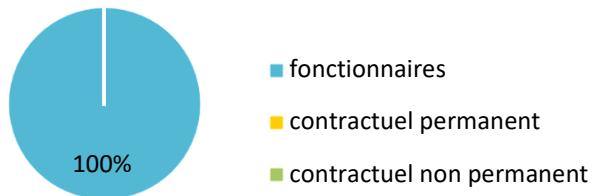
## SIAEP DE LA REGION DE BREZOLLES

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion d'Eure-et-Loir.

**Effectifs**

→ **2 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 2 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



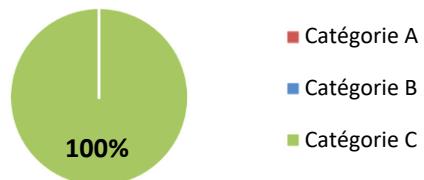
Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

**Caractéristiques des agents permanents**

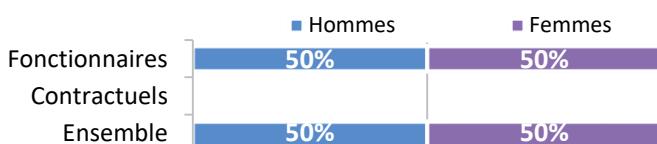
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	50%		50%
Technique	50%		50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

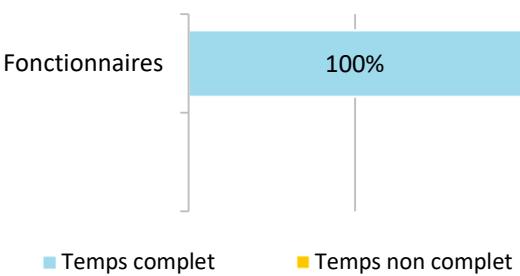


→ **Les principaux cadres d'emplois**

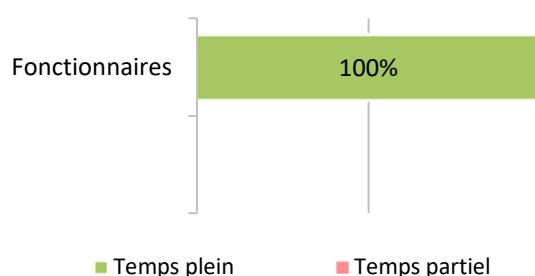
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	50%
Adjoints techniques	50%

## — 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

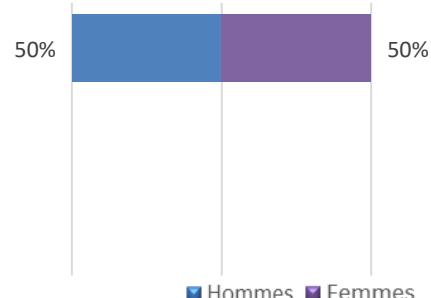


## — Pyramide des âges

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 53 ans

Âge moyen*	
des agents permanents	
Fonctionnaires	52,50
	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	52,50
	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge	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

### ► 2,00 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 2,00 fonctionnaires
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

3 640 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
2 agents	2 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- Aucun départ d'agent permanent en 2024

- Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

\* 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 examen professionnel

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

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

- Aucun avancement d'échelon et un avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

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

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

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 22,99 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>454 811 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>104 549 €</b>	<b>Soit 22,99 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	61 382 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	10 487 €	
IFSE :	6 660 €	0 €
CIA :	1 200 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	697 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 182 €	
SFT ( <i>titulaire uniquement</i> ) :	933 €	
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					S	
Technique					S	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>					<b>30 691 €</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 17,08 %

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

Fonctionnaires	<b>17,08%</b>
<hr/>	
Ensemble	<b>17,08%</b>

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

41 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

### ► 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	s		s	s							

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

## Absences

- ➡ Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2024

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%

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)
- ➡ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➡ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➡ Aucun accident du travail déclaré en 2024

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

### DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

## 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.

### Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

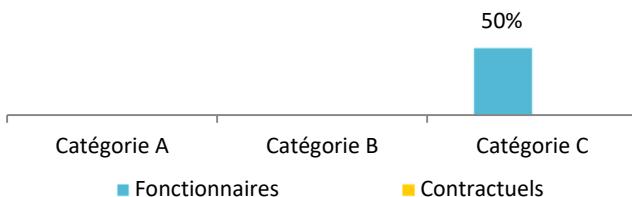
Dernière mise à jour :

2021

## Formation

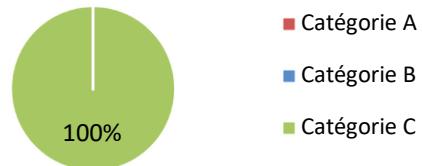
► En 2024, 50,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



► 1 jour de formation suivi en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



► 500 € ont été consacrés à la formation en 2024

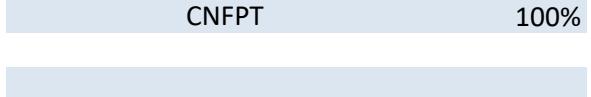
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

► La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

► L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

► Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

## — Précisions méthodologiques —

### ► 1Formules 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

### ► 2Formules 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 extraits 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.