



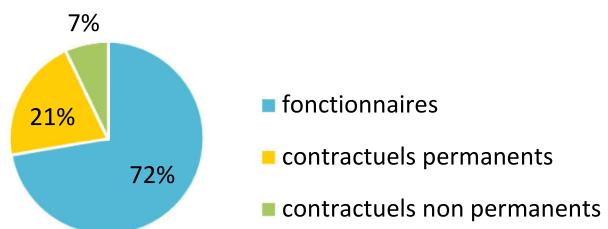
COMMUNE DE VIRIAT

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ain.

Effectifs

→ **101 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 73 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



→ **Aucun contractuel permanent en CDI**

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

→ **Précisions emplois non permanents**

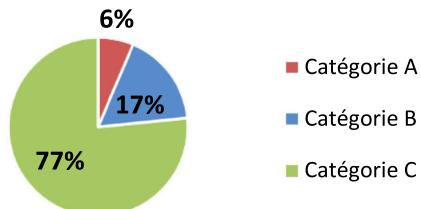
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

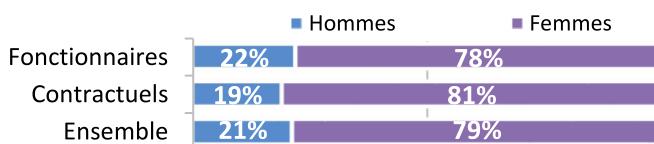
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	10%	15%
Technique	52%	19%	45%
Culturelle	4%		3%
Sportive			
Médico-sociale	16%	24%	18%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	10%	48%	18%
Total	100%	100%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

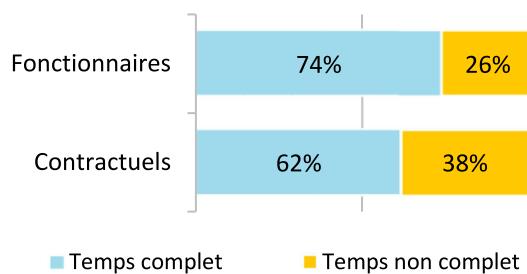


→ **Les principaux cadres d'emplois**

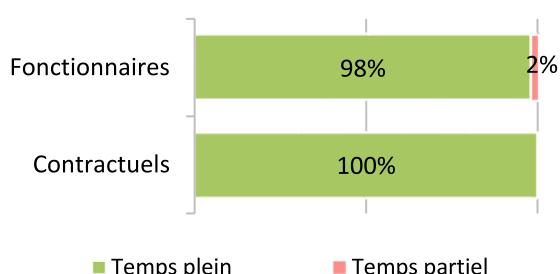
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints d'animation	18%
Adjoints administratifs	10%
Auxiliaires de puériculture	9%
Rédacteurs	5%

— 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	43%	50%
Technique	39%	50%
Médo-co-sociale	8%	20%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

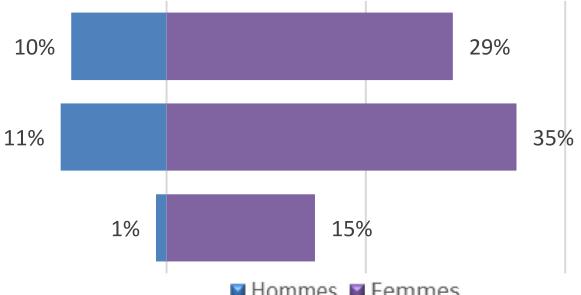
0% des hommes à temps partiel
2% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,10
Contractuels permanents	36,79
Ensemble des permanents	43,24
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	46,79

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

► 116,60 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 75,60 fonctionnaires
- > 31,00 contractuels permanents
- > 10,00 contractuels non permanents

212 212 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

> 11 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2024, 16 arrivées d'agents permanents et 21 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
1	99 agents
	94 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	9,0%
Contractuels	↘	-34,4%
Ensemble	↘	-5,1%

Évolution professionnelle

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

- 21 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	81%
Démission	14%
Détachement	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	75%
Réintégration et retour	13%
Remplacements (contractuels)	13%

* 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)

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 60,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 987 483 €	Charges de personnel*	4 192 989 €	Soit 60,01 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 175 660 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	388 427 €	
IFSE :	273 274 €	283 631 €
CIA :	28 184 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	15 760 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	15 226 €	
Supplément familial de traitement :	34 876 €	
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			35 423 €	744 €	30 402 €	
Technique	S		S	S	27 051 €	1 386 €
Culturelle	S		S		27 394 €	
Sportive						
Médico-sociale	39 214 €	S	25 677 €	0 €	28 055 €	S
Police			S			
Incendie						
Animation			S		20 453 €	439 €
Toutes filières	48 181 €	S	30 090 €	541 €	26 519 €	708 €

*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 17,85 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,94%
Contractuels sur emplois permanents	8,66%
Ensemble	17,85%

⇒ 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

⇒ 698,65 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

⇒ 500,83 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	9 355 €	524 €	5%									
Catégorie B	5 877 €	455 €	7%	S			4 €					
Catégorie C	2 262 €	340 €	13%	3 988 €	411 €	9%	23 €			10 €		

*S : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 16,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,3 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)	3,10%	1,19%	2,67%	1,68%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,60%	1,19%	3,84%	1,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,95%	2,97%	5,29%	1,74%

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)
- 31,7 % 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

► 12 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 11,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 16 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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 3 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

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

FORMATION

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

Coût total des formations : 5 374 €

Coût par jour de formation : 244 €

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 : 16 451 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

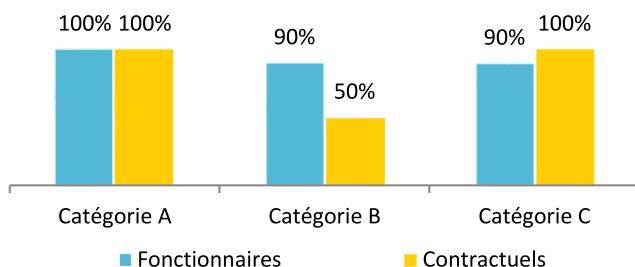
Dernière mise à jour :

2024

Formation

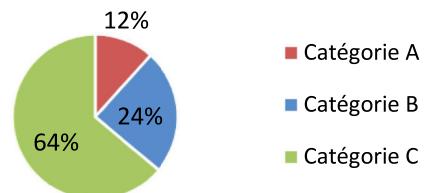
► En 2024, 89,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



► 266 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 :
> 2,8 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	44 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	89%
Autres organismes	11%

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	10 200 €	9 363 €
Montant moyen par bénéficiaire	167 €	240 €

► L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

► Jours de grève

5 jours de grève recensés en 2024

► Comité Social Territorial

2 réunions en 2024 dans la collectivité

— 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.