



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Envoyé en préfecture le 09/04/2025
Reçu en préfecture le 09/04/2025
Publié le 09/04/2025
ID : 060-216001743-20250409-21DEL_CM020425-DE



COMMUNE DE CREIL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Oise.

Effectifs

➔ 823 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 565 fonctionnaires
- > 141 contractuels permanents
- > 117 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

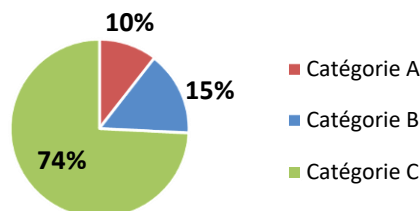
- ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme intermittents ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

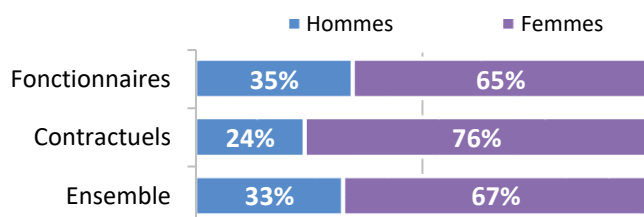
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	18%	21%
Technique	48%	43%	47%
Culturelle	5%	13%	7%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	7%	6%	7%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	13%	18%	14%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

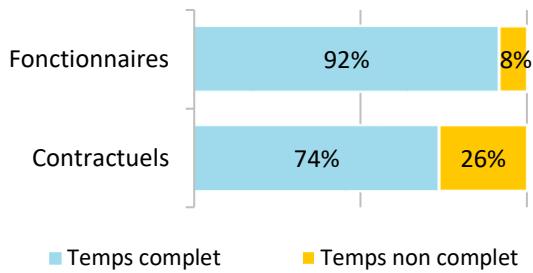


➔ Les principaux cadres d'emplois

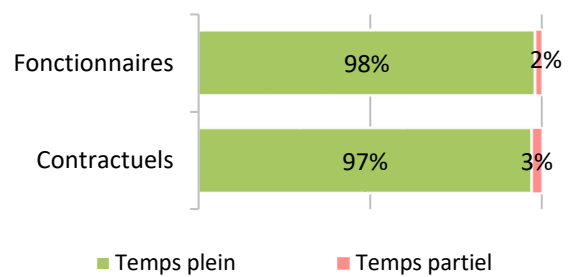
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	36%
Adjointes d'animation	13%
Adjointes administratifs	12%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	18%	78%
Technique	13%	33%
Animation	8%	12%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

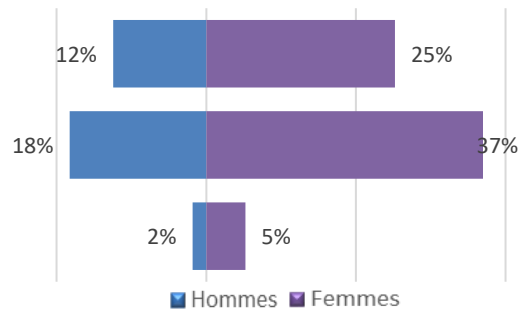
1% des hommes à temps partiel
 3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,52	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,09	
Ensemble des permanents	46,03	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	41,18	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

➔ 869,61 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 666,46 fonctionnaires
- > 126,74 contractuels permanents
- > 76,41 contractuels non permanents

1 582 690 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	79,36 ETPR
Catégorie B	120,96...
Catégorie C	592,88 ETPR

Positions particulières

- > 14 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en congés parental
- > 39 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2023, 100 arrivées d'agents permanents et 90 départs

20 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
696 agents	706 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	8,5%
Ensemble	↗	1,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	27%
Mutation	20%
Départ à la retraite	18%
Démission	14%
Mise en disponibilité	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	63%
Voie de mutation	22%
Réintégration et retour	8%
Voie de détachement	4%
Remplacements (contractuels)	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

➔ 339 avancements d'échelon et 24 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	83%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	17%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 09/04/2025

Reçu en préfecture le 09/04/2025

Publié le 09/04/2025

ID : 060-216001743-20250409-21DEL_CM020425-DE



➔ Les charges de personnel représentent 60,46 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	50 953 000 €	Charges de personnel*	30 808 000 €	➔	Soit 60,46 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	19 432 851 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 807 120 €
Primes et indemnités versées :	3 209 569 €		
IFSE :	1 837 666 €		
CIA :	24 824 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	247 020 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	301 013 €		
Supplément familial de traitement :	216 718 €		
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	35 849 €	28 896 €	31 680 €	23 733 €	26 989 €	20 012 €
Technique	45 754 €	s	20 091 €	27 370 €	20 000 €	20 000 €
Culturelle	47 369 €	21 014 €	31 500 €	19 968 €	23 618 €	
Sportive			36 315 €	35 447 €		
Médico-sociale	40 021 €	21 745 €	26 475 €	20 011 €	27 126 €	
Police	s		37 421 €		36 179 €	
Incendie						
Animation			22 553 €	s	26 525 €	19 994 €
Toutes filières	40 809 €	25 073 €	28 730 €	24 053 €	22 685 €	20 000 €

*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 16,52 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	17,47%
Contractuels sur emplois permanents	10,82%
Ensemble	16,52%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 11331,46 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 4051,41 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 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 emplois permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	6 617 €	298 €	4%	10 231 €	107 €	1%	3 744 €			2 377 €		
Catégorie B	3 891 €	8 €	0%	3 795 €	90 €	2%	3 315 €			6 399 €		
Catégorie C	1 387 €	15 €	1%	1 707 €	16 €	1%	942 €	14 €	1%	1 089 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,27%	0,11%	0,24%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,27%	0,11%	0,24%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,49%	2,69%	1,73%	0,07%

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)
- ➔ 41,3 % des agents permanents ayant été absents 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

Prévention et risques professionnels

➔ 66 accidents du travail déclarés au total en 2023

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

> 8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 91 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.

49 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

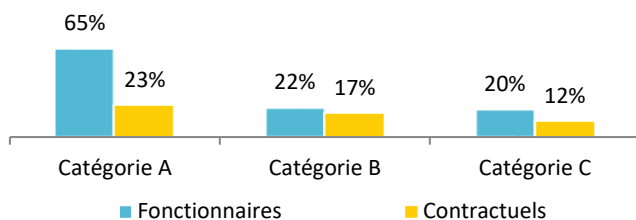
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 84 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*

Dernière mise à jour : 2020

Formation

- ➔ En 2023, 22,4% 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 2023



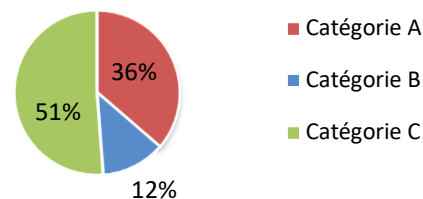
- ➔ 265 758 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	22 %

- ➔ 633 jours de formation ont été dispensés par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	7%
Interne à la collectivité	34%

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	83 820 €	26 122 €
Montant moyen par bénéficiaire	77 €	24 €

- ➔ 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

- ➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 : février 2025

Version 1