



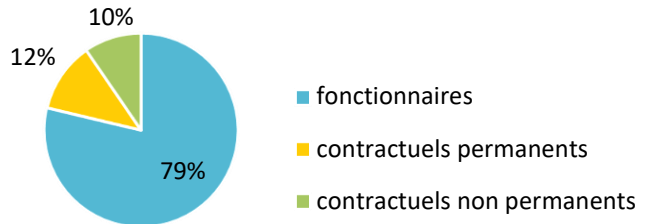
## COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION SOPHIA ANTIPOLIS

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 des Alpes-Maritimes.

### Effectifs

#### ➔ 639 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 503 fonctionnaires
- > 75 contractuels permanents
- > 61 contractuels non permanents



#### ➔ 19 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

#### ➔ Précisions emplois non permanents

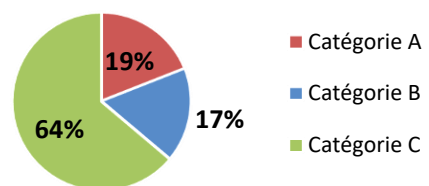
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 66 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

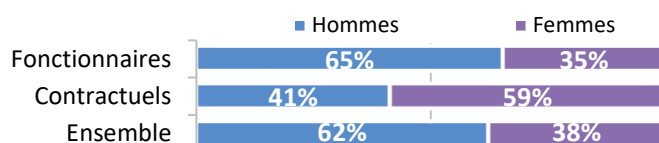
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	59%	28%
Technique	59%	28%	55%
Culturelle	15%	8%	14%
Sportive			
Médico-sociale	2%	4%	2%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	1%	1%	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

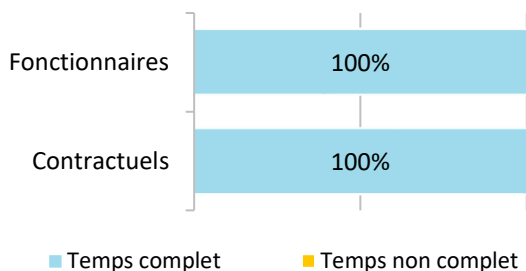


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

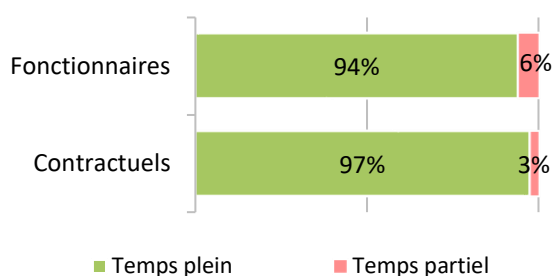
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints du patrimoine	10%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	9%

## 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

2% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

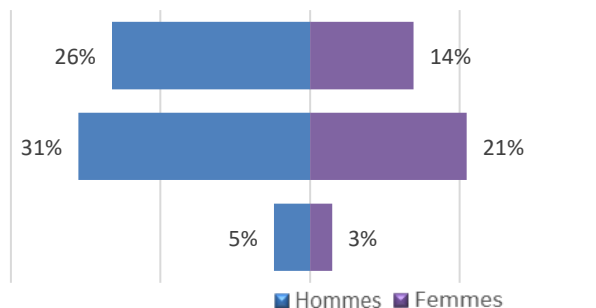
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,57
Contractuels permanents	40,70
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,68</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	34,47

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

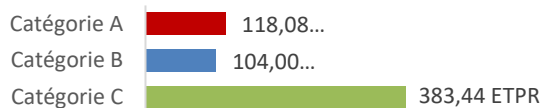
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 657,73 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 527,00 fonctionnaires
- > 78,52 contractuels permanents
- > 52,21 contractuels non permanents

1 197 069 heures travaillées rémunérées en 2024

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 34 agents en disponibilité
- > 7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 8 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2024, 68 arrivées d'agents permanents et 35 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
545 agents	578 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	4,8%
Contractuels	↗	15,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,1%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Autres cas	29%
Départ à la retraite	20%
Fin de contrats remplaçants	17%
Mutation	11%
Détachement	9%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	26%
Recrutement direct	25%
Voie de mutation	25%
Réintégration et retour	13%
Remplacements (contractuels)	7%

\* 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

### ➔ 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 43% des nominations concernent des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 261 avancements d'échelon et 26 avancements de grade

### ➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	7	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### ➔ 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)	56%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	22%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 12,5 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>310 991 379 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>38 864 178 €</b>	➔	<b>Soit 12,5 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	---------------------------------------------------

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>21 985 029 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	5 816 073 €		1 219 166 €
IFSE :	4 072 249 €		
CIA :	1 084 284 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	600 658 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	153 017 €		
Supplément familial de traitement :	174 292 €		
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	51 434 €	43 900 €	33 501 €	26 687 €	29 587 €	27 046 €
Technique	59 491 €	51 138 €	39 900 €	29 760 €	34 870 €	28 029 €
Culturelle	48 286 €	s	33 394 €	s	27 847 €	26 484 €
Sportive						
México-sociale	40 209 €	31 964 €				
Police						s
Incendie						
Animation			29 716 €		s	s
<b>Toutes filières</b>	<b>52 435 €</b>	<b>45 572 €</b>	<b>36 498 €</b>	<b>27 385 €</b>	<b>32 799 €</b>	<b>27 236 €</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 26,45 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>26,45%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>26,50%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>26,45%</b>

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

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

➔ 23697,21 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	11 525 €	1 878 €	14%	17 065 €	2 043 €	11%	8 293 €	1 821 €	18%	15 460 €	2 044 €	12%
Catégorie B	6 022 €	1 740 €	22%	7 422 €	1 863 €	20%	4 356 €	1 754 €	29%	5 214 €	1 712 €	25%
Catégorie C	3 906 €	1 737 €	31%	5 481 €	1 753 €	24%	2 990 €	1 831 €	38%	3 952 €	1 750 €	31%

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

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 22,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,54%	1,72%	4,18%	2,27%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,10%	1,72%	5,53%	2,27%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,75%	2,51%	6,20%	2,32%

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)

➔ 41,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 31 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 4,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
15 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**  
12 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 : 212 717 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

## 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.

**27 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

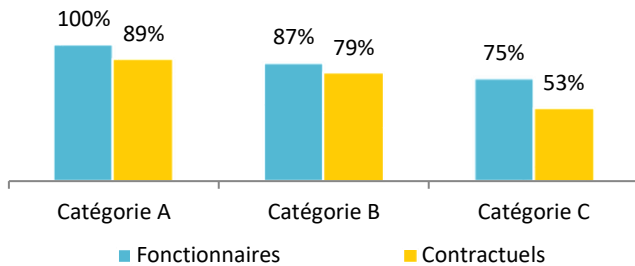
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 74 % sont en catégorie C\*

## Formation

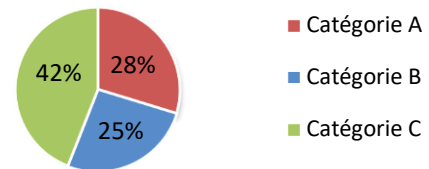
➔ En 2024, 83,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 044 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 357 043 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,8 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	35 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	14%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	104 834 €	26 606 €
Montant moyen par bénéficiaire	311 €	153 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

72 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité  
3 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2024 dans la collectivité

## 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 : octobre 2025

Version 1