



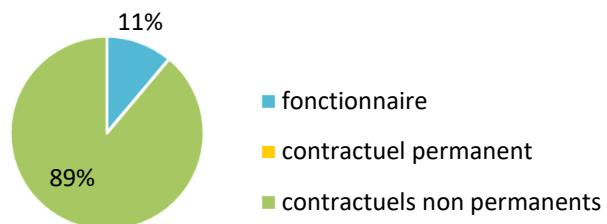
COMMUNE DE CHOLET

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 de Maine-et-Loire.

Effectifs

→ **9 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > **1 fonctionnaire**
- > **0 contractuel permanent**
- > **8 contractuels non permanents**



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

→ **Précisions emplois non permanents**

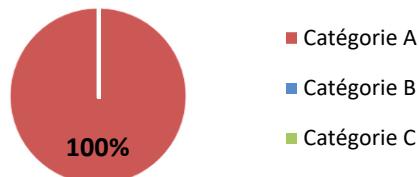
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

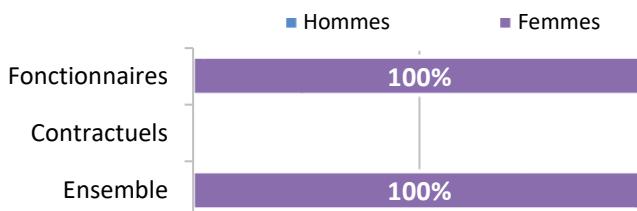
→ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	100%		100%
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

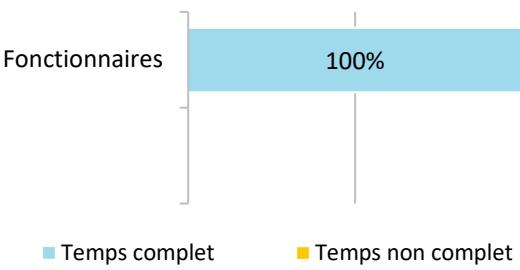


→ **Cadre d'emplois**

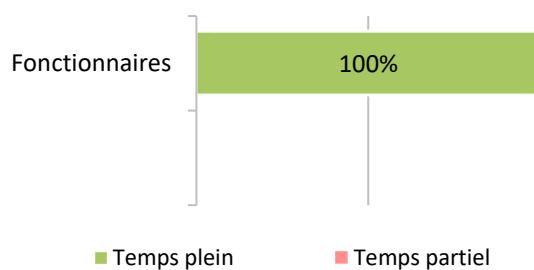
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	100%

— Temps de travail des agents permanents —

► Répartition par temps de travail, complet ou non complet



► Répartition des temps travail, temps plein ou temps partiel

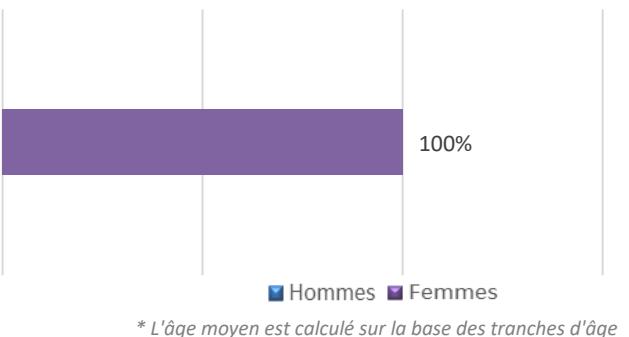


— Pyramide des âges —

► L'agent employé a de 45 à 50 ans

Tranche d'âge	
Fonctionnaire	de 45 à 50
	de 50 ans et +
	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents	de - de 30 ans
Contractuels non permanents	46,25

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



— Équivalent temps plein rémunéré —

► 2,38 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1,00 fonctionnaire
- > 0,00 contractuel permanent
- > 1,38 contractuel non permanent

4 332 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières —

> 10 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
2 agents	1 agent

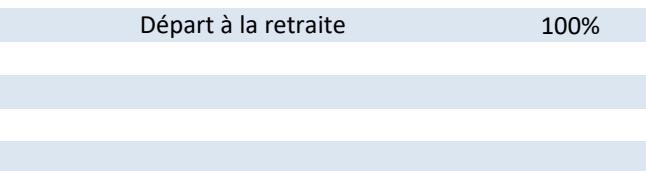
¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

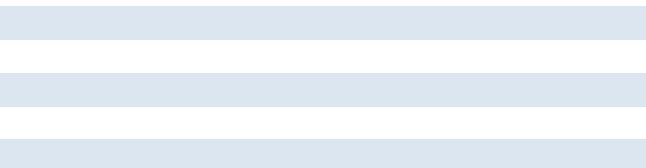
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaire	↘	-50,0%
Contractuel		
Ensemble	↘	-50,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents



- 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 concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- 2 avancements d'échelon et un avancement de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 1,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	57 329 124 €	Charges de personnel*	899 855 €		Soit 1,57 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	95 203 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	46 098 €	
IFSE :	36 716 €	102 656 €
CIA :	1 574 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 537 €	
Supplément familial de traitement :	28 €	
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						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	S					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

► La collectivité consacre ,2 % de son budget de fonctionnement à la rémunération de l'agent permanent

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	48,42%
Ensemble	48,42%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

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

⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée 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	S	S										
Catégorie B												
Catégorie C												

*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	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%	0,17%

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

Accidents du travail

- Aucun accident du travail déclaré en 2024

Prévention et risques professionnels

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

- **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

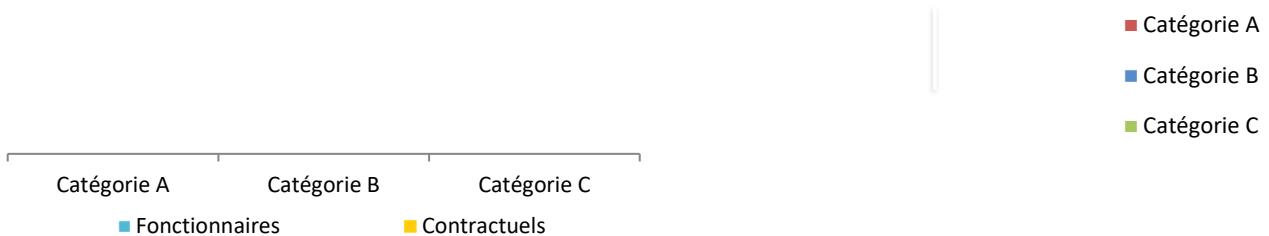
Total des dépenses : **477 €**

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

Dernière mise à jour : **2024**

Formation

- Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2024 ► Aucun jour de formation suivi en 2024



- 20 642 € ont été consacrés à la formation en 2024

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation



Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Comité Social Territorial

8 réunions en 2024 dans la collectivité
3 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.