



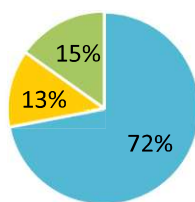
COMMUNE DE MONTPELLIER

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 l'Hérault.

Effectifs

➔ 3 966 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 2 855 fonctionnaires
- > 506 contractuels permanents
- > 605 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

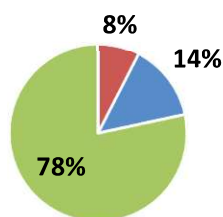
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

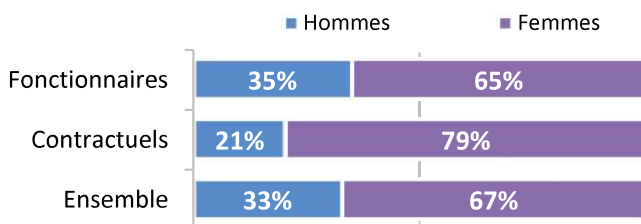
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	12%	15%
Technique	46%	47%	46%
Culturelle	0%	1%	0%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	20%	22%	20%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation	12%	18%	13%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

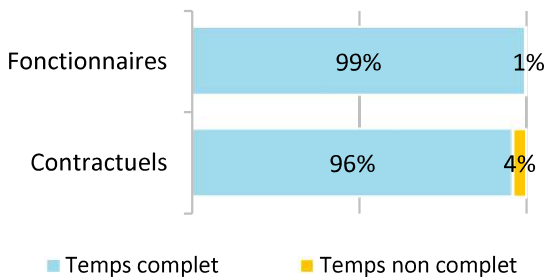


➔ Les principaux cadres d'emplois

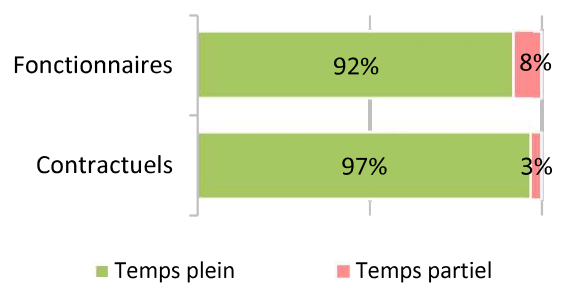
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
ATSEM	10%
Adjointes d'animation	10%
Adjointes administratifs	9%
Auxiliaires de puériculture	6%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	4%	19%
Police	1%	

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

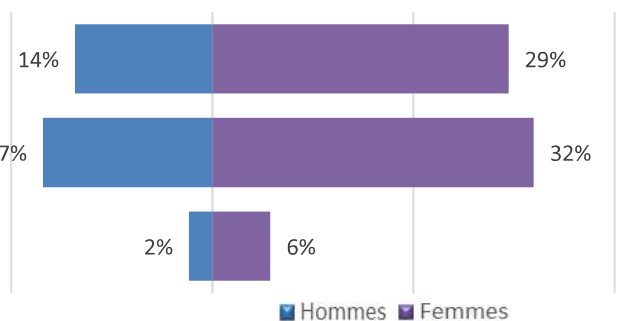
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,27
Contractuels permanents	38,27
Ensemble des permanents	46,76

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	34,59

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

➔ 3 520,35 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 2 773,28 fonctionnaires
- > 459,64 contractuels permanents
- > 287,43 contractuels non permanents

6 407 037 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	243,02
Catégorie B	459,03 ETPR
Catégorie C	2530,82 ETPR

Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 14 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 18 agents en congés parental
- > 170 agents en disponibilité

- > 30 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 25 agents détachés dans une autre structure
- > 37 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 326 arrivées d'agents permanents et 346 départs

70 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
3 374 agents	3 361 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	5,0%
Ensemble	↘	-0,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	28%
Départ à la retraite	19%
Mutation	17%
Mise en disponibilité	17%
Détachement	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	52%
Réintégration et retour	13%
Voie de mutation	10%
Arrivées de contractuels	10%
Voie de détachement	8%

* 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

➔ 27 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 23 n'ayant pas été nommé(s)

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 33 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 14 n'ayant pas été nommés

dont 74% des nominations concernent des femmes

➔ 1406 avancements d'échelon et 202 avancements de grade

➔ 22 lauréats d'un examen professionnel dont 10 n'ayant pas été nommé(s)

dont 67% des nominations concernent des femmes

➔ 348 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 78,7 % femmes

dont 80,9 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 13 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	46%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	38%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	8%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 56,82 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	357 088 240 €	Charges de personnel*	202 911 449 €	➔	Soit 56,82 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	106 999 511 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	8 032 887 €
Primes et indemnités versées :	29 636 628 €		
IFSE :	16 370 491 €		
CIA :	8 457 433 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 409 577 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	825 874 €		
Supplément familial de traitement :	861 881 €		
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	54 194 €	42 048 €	36 921 €	32 749 €	31 573 €	27 727 €
Technique	57 799 €	45 053 €	40 442 €	33 855 €	31 074 €	27 829 €
Culturelle					33 239 €	31 570 €
Sportive			40 979 €	s	35 498 €	
Médico-sociale	46 136 €	34 904 €	34 189 €	30 391 €	31 359 €	28 326 €
Police	55 543 €		52 062 €		41 209 €	
Incendie						
Animation			34 090 €	30 289 €	29 286 €	27 552 €
Toutes filières	51 215 €	38 946 €	36 063 €	31 161 €	31 728 €	27 873 €

*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 27,7 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	27,64%
Contractuels sur emplois permanents	28,11%
Ensemble	27,70%

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

➔ 48878,13 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 295,98 heures complémentaires réalisées et rémunérées 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	11 853 €	2 833 €	19%	13 467 €	2 644 €	16%	8 850 €	2 766 €	24%	11 216 €	2 729 €	20%
Catégorie B	6 847 €	2 781 €	29%	6 740 €	2 600 €	28%	6 442 €	2 715 €	30%	6 389 €	2 773 €	30%
Catégorie C	4 257 €	2 698 €	39%	3 965 €	2 348 €	37%	3 925 €	2 693 €	41%	4 096 €	2 596 €	39%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 28 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 44,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,1 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)	8,02%	3,10%	7,28%	0,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,19%	3,31%	10,85%	0,75%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,18%	4,01%	11,80%	1,36%

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)

➔ 53,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 340 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 8,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 83 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.

286 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 7 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 93 % sont fonctionnaires*

⇒ 87 % sont en catégorie C*

⇒ 1 335 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

77 assistants de prévention désignés dans la collectivité

5 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**

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

Coût total des formations : 77 610 €

Coût par jour de formation : 106 €

➔ **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 : 125 369 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

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

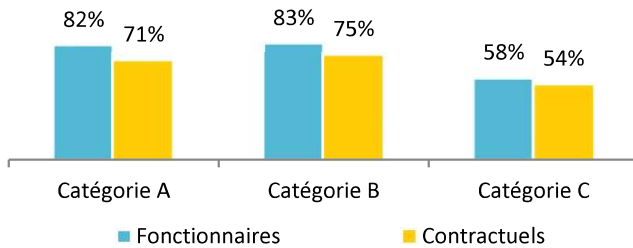
Dernière mise à jour : 2024

Formation

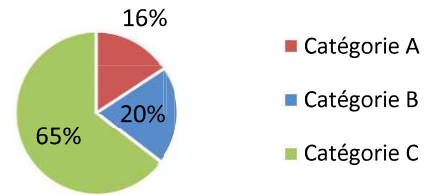
➔ En 2024, 62,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 8 179 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



➔ 1 160 670 € ont été consacrés à la formation en 2024

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	80 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	14 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	14%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	194 668 €
Montant moyen par bénéficiaire	129 €

- 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

➔ Jours de grève

6094 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

13 réunions en 2024 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 8 réunions en 2024 dans la collectivité

Commissions Consultatives 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 : septembre 2025

Version 1